



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA**

**El Liderazgo Empresarial y Comportamiento Organizacional en  
la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS- MBA**

**AUTOR:**

Br. Chirinos Flores, Katherin Vanessa (ORCID: 0000-0003-0617-3802 )

**ASESOR:**

MG. Chicchon Mendoza, Oscar (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El esfuerzo de mi trabajo es dedicado al principal motivo de mi Vida, a mi papa Dios por permitirme seguir creciendo profesionalmente y sobre todo porque gracias a su misericordia y profundo amor sigo en pie.

## **Agradecimiento**

A mi papa Dios, a mis padres y familia que siempre me sostiene y me motivan a seguir siendo la mejor en todo. Gracias, por cada una de sus palabras, aliento y sobre todo por poner en mi el impulso para seguir mejorando.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....v	v
Índice de gráficos y figuras.....vi	vi
Resumen .....vii	vii
Abstract.....viii	viii

	Pág.
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	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1: Validez del Contenido por Juicio de Expertos	15
Tabla 2: Nivel de Fiabilidad	17
Tabla 3: Nivel de la dimensión Liderazgo de Cultura	17
Tabla 4: Nivel dimensión Liderazgo estratégico	18
Tabla 5: Nivel dimensión Liderazgo de Equipo	18
Tabla 6: Nivel de la Variable Liderazgo Empresarial	19
Tabla 7: Nivel dimensión Equilibrio organizacional	20
Tabla 8: Nivel dimensión Clima organizacional	21
Tabla 9: Nivel dimensión Cultura organizacional	22
Tabla 10: Nivel de la Variable Comportamiento Organizacional	22
Tabla 11: Prueba de Normalidad	23
Tabla 12: Coeficiencia de Prueba de Hipótesis General	24
Tabla 13: Nivel de correlación entre variables	24
Tabla 14: Nivel de correlación entre las dimensiones Liderazgo Empresarial y Equilibrio Organizacional	25
Tabla 15: Nivel de correlación entre las dimensiones Liderazgo Empresarial y Cultura Organizacional	25

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Dimensión Liderazgo de Cultura	17
Figura 2. Dimensión Liderazgo estratégico	18
Figura 3. Dimensión Liderazgo de Equipo	19
Figura 4. Variable Liderazgo Empresarial	20
Figura 5. Dimensión Equilibrio Organizacional	21
Figura 6. Dimensión Cultura Organizacional	21
Figura 7. Dimensión Organizacional	22
Figura 8. Variable Organizacional	23

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa de estudio que tiene como rubro la publicidad ubicada en el departamento de Lima y con sede en el distrito de Surco. Esta investigación es de tipo básica correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal, descriptivo que tuvo como método de estudio hipotético deductivo, puesto que para la acumulación de datos la técnica utilizada fue la encuesta en la cual se consideró una población de noventa y seis personas obteniendo y una muestra igual de carácter censal.

Para el acopio de datos se aplicó la técnica de la prueba de instrumento que fue el cuestionario, por lo cual permitió captar la recolección de datos, los mismos que posteriormente fueron analizados por el programa estadísticos SPSS25. Tomando en cuenta el método de análisis de datos por una prueba no paramétrica. Así mismo obteniendo como resultado de Hipótesis general un valor de  $Rho = 0.833$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que El Liderazgo empresarial se relaciona con el Comportamiento Organizacional.

En la cual se concluyó que las variables de Liderazgo Empresarial y sus dimensiones Liderazgo de cultura, liderazgo estratégico, liderazgo de equipos, se relacionan con el comportamiento organizacional de la empresa de Publicidad.

**Palabras Clave:** Liderazgo Empresarial, comportamiento organizacional, indagación.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of Business Leadership and the organizational behavior of the collaborators of the study company whose heading is advertising located in the department of Lima and based in the district of Surco. This research is of a basic correlational type with a non-experimental and cross-sectional, descriptive design that had as a hypothetical deductive study method, since for the accumulation of data the technique used was the survey in which a population of ninety-year-old was considered. six people obtaining and an equal sample of a census character.

For data collection, the instrument test technique, which was the questionnaire, was applied, which allowed us to capture the data collection, which were later analyzed by the SPSS25 statistical program. Taking into account the data analysis method by a non-parametric test. Likewise, obtaining as a result of the General Hypothesis a value of  $Rho = 0.833$ , which is a considerable positive correlation and regarding the significance value, we observe that the result is less than the p value (0.05), so the hypothesis is accepted alternates and it is concluded that Business Leadership is related to Organizational Behavior.

In which it was concluded that the variables of Business Leadership and its dimensions Cultural leadership, strategic leadership, team leadership, are related to the organizational behavior of the Advertising company.

**Keywords:** Business Leadership, organizational behavior, inquiry.

## I. INTRODUCCIÓN

El desenlace ocasionado por la pandemia en efecto COVID-19 en el último año obligo a tener un cambio de forma radical en todo aspecto desde lo familiar, personal y a nivel profesional así mismo tuvimos que cambiar completamente, nuestra forma de vivir y con ello aprender a adaptarnos a un nuevo estilo de vida. Al igual que en el ámbito laboral se ve profundamente afectado. No obstante, cabe resaltar que dicha pandemia fue un golpe profundo por distintas pérdidas ocasionadas y con ello se suma del desconcierto a nivel económico y social. En indagación bibliográfica encontramos un estudio publicado en el portal Cepal (2020) revela la realidad vivida por la COVID -19 el cese de más de 2,7 millones de compañías y el daño por la cual muchas personas tuvieron que ser despedidas de su centro laboral, es por ello existe un promedio de 8,5 millones de personas en América Latina, desempleadas, dicha cifra nos lleva a decir que hoy más que nunca se requiere de una destreza para poder liderar y reformular nuestros objetivos.

Es importante decir que hoy nos toca aprender a convivir de una manera diferente, dentro de este nuevo tiempo marcado por la pandemia y dentro del rumbo laboral, se tiene un mayor compromiso en las tomas de decisiones para el arranque económico, cabe precisar que los líderes de las distintas empresas deberán tomar distintas decisiones y muchas veces bajo incertidumbre.

Por ello la importancia en que las empresas, corporaciones y negocios, hoy más que nunca tienen una gran idoneidad de Liderazgo y comportamiento organizacional y junto con ello tienen la gran tarea de conservar y seguir siendo competitiva. Para ello se requiere de; destreza y capacidad de liderazgo. Ya que estas son pieza fundamental para el crecimiento y continuar con una economía y trabajo permanente.

Dentro del Perú, se realizó una encuesta a través del INEI y se pudo probar, solo en nuestro departamento de Lima en un 75.5% de corporaciones o empresas, permanecen activas, el 67.4% señalaron que han presentado reducción en sus ingresos, el 13.7% aún conservan sus ingresos y solo el 7.2% aumentaron sus ingresos. Mientras que, el 11.7% no obtuvo ventas.

Dentro de la indagación presentada podemos decir cuan golpeado esta nuestra económica al tener un 11.7% que no registra ventas, y más de 2 millones que perdieron sus trabajos y entre otras que tuvieron que cerrar o cambiar de rubro. Así mismo vale la pena resaltar algunos casos de éxito de empresas que tuvieron que tomar liderazgo y junto con ello darle un giro de rubro que tenían, entre ellas destaca la empresa Rock and Roll al negocio ahora un despacho de tomates y cebollas podemos observar la empresa en mención tuvo que renovarse y así mantenerse dentro del mercado laboral. Como se mencionó en párrafos anteriores cuán importante es que predomine el liderazgo dentro de una empresa u organización con el fin de mantener a la empresa dentro del mercado y manteniendo a su personal laborando.

Esto nos lleva a evidenciar la capacidad de liderazgo e innovación de los empresarios, claramente tuvieron que pasar por un desarrollo de búsqueda y estudio, evaluación para enfrentar nuevos retos, sabemos que no fue fácil, pero en estos casos podemos rescatar el nivel de comportamiento organizacional que existe por mantener y dirigir a una empresa y sobre todo con su equipo de trabajo.

Por otro lado somos conscientes que las organizaciones, plantean sus tácticas para cumplir finalmente con los objetivos pactadas, en muchos casos es importante ser constante, proteger y conservar a cada uno de sus colaboradores, cuando nos referimos a conservar a sus colaboradores no solo nos referimos a una motivación económica, sino que va más allá de lo indicado haciendo referencia a un liderazgo idóneo que permita el buen rendimiento y desempeño de todos los colaboradores, lo expresado tendrá como resultado el incremento de ingresos en las ventas, permitiendo así crecimiento significativo para la empresa y los colaboradores.

Dentro de la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C., una empresa peruana dedicada a la publicidad y merchandising, una de las necesidades básicas que se tiene es mejorar el Liderazgo Empresarial y el comportamiento organizacional, debido a que manifiestan problemas como; falta de liderazgo, insatisfacción laboral; esto se debe a que el personal no se encuentra comprometido con la empresa, por los continuos cambios y a esto se suma los despidos que se tienen anualmente, con el gerente general por ello el Liderazgo empresarial es fluctuante así mismo el personal de confianza se siente inestable, ya que se genera distintas salidas y despidos continuos, así mismo se evidencia comportamiento nada éticos dentro de

la empresa. Por otro lado en referencia a los despidos se tiene como consecuencia tener que capacitar de nuevo al personal de ingreso que resulta generar mayor inversión de tiempo. En base a la realidad problemática planteada se formula las siguientes preguntas de investigación ¿Cuál es la relación del liderazgo Empresarial con el comportamiento organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C.? También las siguientes preguntas especifica número uno ¿Cuál es la relación del liderazgo Empresarial con el equilibrio organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C.? Como pregunta especifica dos ¿Cuál es la relación del Liderazgo Empresarial con la Cultura Organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C.? Y como última pregunta especifica ¿Cuál es la relación del Liderazgo Empresarial con el Clima Organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C.? Adicional a ello el comportamiento organizacional no es el adecuado ya que el ambiente es desfavorable y a esto se suma el exceso de trabajo, nulo reconocimiento al personal existe conflictos entre áreas y una falta de conversaciones ascendentes.

Pues esto nos invita a investigar sobre la Relación de Liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional, pero también así mismo nuestra investigación permitirá fortificar el liderazgo y el comportamiento organizacional y así se pueda llegar a obtener el desarrollo no solo de la empresa, sino a nivel personal en donde el colaborador también crezca en ambos ámbitos cabe resaltar que es de suma importancia contar con un liderazgo posiblemente idóneo ante el ámbito empresarial, y así dejar de lado distintas escollos que pasa muchas veces la empresa. Para la explicación de la investigación, se elaboró un epítome de la indagación existente respecto al liderazgo empresarial, de igual manera se ha gestionado de manera ordenada y trazable para que pueda enriquecer a otros estudiantes y empresas que requieran tener mayor conocimiento en referencia a la variable liderazgo y comportamiento organizacional.

Dicho estudio resalta e indica la importancia y cuan valioso es el capital humano dentro de una organización, es por ello la demanda de gran responsabilidad de parte de los líderes de las distintas empresas, que puedan transmitir y orientas de forma excelente y continua hacia el cumplimiento optimo en base a la dirección de la empresa. El presente estudio comprende de un ejercicio práctico, por ello se procedió a realiza como apoyo en las referencias que pueda ser de soporte para

contrastas distintos problemas que puedan relacionarse con las variables de estudio. Metodológicamente se utiliza el estudio Hipotético deductivo en la cual se podrán plasmar distintas discusiones de la problemática de la empresa de estudio se podrá formular una hipótesis por medio del razonamiento deductivo. También podemos completar la información indicando que se tienen circunstancias internas y externas dentro de la organización en la cual se ven transmitidas en base al desempeño. Es por ello podremos proponer el propósito general será determinar la relación del Liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional de la empresa de estudio, Para formular el objetivo específico número uno será determinar la relación del liderazgo empresarial y el equilibrio organizacional, como objetivo específico dos será determinar la relación del liderazgo empresarial y la cultura Organizacional para finalizar tenemos el objetivo específico tres en la cual indica determinar la relación del liderazgo empresarial y el clima organizacional. Como hipótesis general será validar si existe relación del liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional de la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Así mismo como hipótesis específicas uno es, Existe relación entre el liderazgo Empresarial y el equilibrio organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C, como hipótesis específica dos Existe relación entre el liderazgo Empresarial y la cultura organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C y como última hipótesis es Existe relación entre el liderazgo Empresarial y el clima organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad S.A.C

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene un soporte teórico y humanístico ya que existe una relación con el líder principal, quien va a direccionar a una corporación para así poder obtener y lograr los objetivos, que con llevan por parte del líder inspiración, motivación y superación personal a través de la aplicación de sus talentos personales en privilegio de la empresa u organización.

Se Aplicaron distintas informaciones que tienen relación con el tema propuesto. Dicho análisis podrá servir para poder realizar un debate en base a los conclusiones y soluciones presentadas por ello iniciamos nuestra búsqueda con estudios que alimentaran nuestro contenido entre ello podemos mencionar los antecedentes nacionales; Arguedas y Meneses (2019), el modelo es correlacional de corte transversal con un enfoque cuantitativo en la cual el público analizado fue de 350 en la cual los resultados fueron analizados a través del SPSS22 y tuvo como propósito diagnosticar la correlación del liderazgo y obtuvo un resultado de  $r=745$  concluyendo así que existe relación positiva alta del liderazgo y Desempeño

En relación con lo expresado Ramos (2018), el diseño es no experimental, el prototipo de estudio es básico, el método utilizado es el deductivo, tuvo como intención definir el vínculo entre el liderazgo y la gestión, el tamaño de muestra es de 115 participantes, se aplicó un cuestionario en la cual se redactó 27 preguntas utilizando así el SPSS. Tuvo como resultado que se presenta una relación directa con nuestra del liderazgo, en un rango de ( $Rho=0, 793$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión educativa en la cual concluye la significancia de ambas variables.

Se puede agregar que para Marleny (2018) En el estudio realizado se manifestó que la investigación tiene como población a 181 servidores. En la cual tiene como finalidad diagnosticar qué relación existe entre sus variables de estudio, así mismo el método aplicado en la investigación fue el hipotético – Deductivo y el prototipo del estudio es Descriptivo y correlacional con un diseño de corte transversal en la cual concluye que al percibir que en el ensayo realizada, el valor  $p = 0.000$  es diminuto el nivel de credulidad  $\alpha = 0.05$ , se evidencia que empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por tanto se estima válida

la hipótesis general, es decir que existe relación significativa entre la captación del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral, siendo esta relación es eficiente y alta ( $r = 0.903^{**}$ ), es decir que a medida que se incremente la percepción. A su vez Vásquez (2017) evidencia que el diseño es no experimental de corte transversal - descriptivo – correlacional y el método empleado fue el hipotético deductivo. Tuvo como objetivo principal Determinar cómo se relacionan nuestra variable Liderazgo con el desempeño laboral, el indicio está conformada por 48 interrogantes y una población de 40 trabajadores del área administrativa. Y concluyo que coexiste nexos eficiente y moderada entre nuestra variable liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de 0.553 y un  $p < 0.05$ . Teniendo, así como conclusión que Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

Al respecto conviene decir que para Rojas y Távora (2017) menciono el objetivo general: Establecer el vínculo del comportamiento y la satisfacción laboral. El estudio fue correlacional no causal. La población fue de 124. El resultado revelo que se halló una relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral ( $r=.672$ ;  $p=.000$ ) y concluye indicando que existe una relación directa y significativa, en la cual A lo expresado se suma el autor Aguilar (2019), el diseño es descriptivo correlaciona, en la cual tuvo una población de 135 personas y tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional y se puede evidenciar que existe una correlación moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con un  $Rho=0.432$ , concluye así indicando que En relación con lo expresado.

Aguilar G. (2019), el tipo de estudio fue no experimental de tipo correlacional, tuvo que determinar el vínculo entre el Liderazgo transformacional y el compromiso y como resultado se mostró en un rango de ( $Rho=0, 872$ ) Lo cual significa que la relación es altamente significativa, así mismo, se concluye que existe relación altamente significativa y directa de grado alto entre el Liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional. Por otro lado, Sorados (2010), en una indagación el estudio fue descriptiva correlacional se propuso determinar la relación de nuestra variable de estudio y calidad de la gestión educativa. Se revelo que un 95% de probabilidad que en la variable de estudio y se correlaciona significativamente con la calidad de la gestión. Se asumió como población total de 300 sujetos. La prueba de correlación de Pearson arrojó un  $r = .949$  se observó un

El autor llego a la conclusión que existe una relación en la primera variable y la calidad de la gestión educativa. Reforzamos nuestra indagación con antecedentes internacionales entre ellos Ayoub (2019) menciona el objetivo general: Establecer el vínculo del estilo de Liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración. El estudio fue correlacional no causal. La población fue de 8,961 El resultado revelo que se halló una relación positiva moderada entre el liderazgo y sus efectos administrativos con un resultado de ( $r=.0,400$ ;  $p=.000$ ) y concluye indicando que existe una relación entre ambas variables.

Continuando con la búsqueda de otros estudios tenemos a Así mismo Niño y Parra (2019) el objetivo fue determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral en cuanto a la metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra aleatoria al azar, representación estadística de 147 personas con el estudio tuvo como resultado una fuerte asociación estadísticamente significativa entre estas variables (0.935) y tuvo como conclusión de que el estilo de Liderazgo participativo, carismático y transformador es un aspecto determinante en la Satisfacción Laboral. Así mismo Hernández y Duana (2018), el tipo de estudio fue básico y descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 150 personas, tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo Transformacional tuvo como resultado una correlación positiva alta de 0, 830\*\* En donde concluye de manera satisfactoria el objetivo inicialmente establecido la relación del liderazgo transformacional.

Por otro lado Bedoya (2015), el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo Transformacional y el liderazgo prosocial en cuanto a la metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 93 personas con un el estudio tuvo como resultado de una correlación positiva alta obteniendo así un resultado de (0.700) y como conclusión de que el estilo de Liderazgo participativo, carismático y transformador es un aspecto determinante en la Satisfacción Laboral. En otra idea Evans (2015), tipo de estudio es básico de tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 96 docentes, tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estudio de nuestra primera variable y concluyo que los estudios con la correlación de Spearman son de 0, 639\*\* la

correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa. Así mismo añadimos lo que nos dice el siguiente autor: Así mismo González (2013), El objetivo del estudio fue establecer la relación liderazgo y el desempeño laboral, el diseño es no experimental, el muestrario es censal. El tipo de estudio es descriptivo, la población está constituida 130 profesores. Se concluyó la correlación de Spearman es de 0, 836\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa.

Por ello Arredondo et al (2011) tiene como propósito ver si los participantes influyen en el compromiso de compromiso social que activa a la empresa. Puede llegar en ampliar el valor del comportamiento organizacional. Así mismo el diseño de la investigación es no experimental, pues no se controló ninguna variable y el temario se ejecutó se realizó en un solo tiempo, así mismo el prototipo es de 136 voluntarios. Esto llevaría a concluir, con una escala de significancia del 95%. Al igual forma Para Jeria, et al. (2006), Se aplicó el estudio documental, de nivel exploratorio descriptivo. El ejemplar estuvo conformado por 88 trabajadores. El instrumento aplicado contenía 102 ítems, en una escala de tipo Likert que medían un número importante de factores, con el objeto de cubrir los comportamientos individuales y grupales que más ocurren en la organización y que tenían mayor incidencia en el clima laboral. Se concluyó es de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones. De él dependería la eficacia la productividad de estas.

Dicha información plasmada anteriormente nos lleva a poder revisar las teorías de Contingencia, Fred Fiedler (1999) indica que es el patrón que el líder predomina ante diferentes situaciones en base al Liderazgo, el paradigma de la teoría de contingencia enfatiza la importancia de los factores situacionales incluida la naturaleza del trabajo desempeñando, el entorno y las características de sus seguidores. Por otro lado, tenemos como exponentes a los siguientes autores entre ellos, Robbins (2014), "El mundo corporativo está lleno de historias de líderes que no alcanzaron la grandeza debido a que no fueron capaces de entender el contexto en el que estaban trabajando" (P.540).

Por otro lado, Lussier nos dice que el liderazgo es el camino de relación entre líderes y seguidores para alcanzar los objetivos organizacionales por medio del cambio. (P.200) Al respecto conviene indicar que el modelo de Fiedler es un dechado global de liderazgo que tiene como propuesta el ejercicio efectivo de un

grupo que es respaldada por la guía adecuada de un líder. Dicho ejemplo se basa en la idea del comportamiento del líder sería realmente positivo y real en peculiares circunstancias. Las claves eran realizar combinaciones adecuadas de situaciones en la que se puede presentar a un líder y así determinar el estilo relacionado al líder. Se afirma que Fiedler expone que sustancial para un liderazgo victorioso que este sea de forma propia o unipersonal, por lo cual existe un enlace entre la situación a enfrentar, se desarrolla de forma propia. Por lo tanto, según lo mencionado líneas arriba sabemos que Fiedler alude a un liderazgo propio, puesto que existe dos formar de poder acrecentar y poder obtener mayor eficiencia entre ellas está el de estimular y direccionar de forma correcta. En situaciones complejas, se puede tener una perspectiva idónea hacia los colaboradores, esto ayudará a poder transmitir de forma directa las actividades y podrá ayudar a caminar en pos de la meta trazable. Al trazar este punto podemos decir que el personal se direcciona de manera correcta al tener un estímulo de por medio. Vemos como en este ejemplo que los lideres pueden desenvolverse con mayor eficiencia en al tener un atractivo aliento. Así mismo mencionaremos la teoría transformacional, en la cual aparece en los Aparece en los años 80 proponiendo un nuevo prototipo compuesto por paradigmas (Bass, 2008; Bryman, 58 1992; Conger y Kanungo, 1998; House y Aditya, 1997; Hunt, 1999; Northouse, 2007).

Cabe mencionar que la teoría transformacional ha sido grandemente investigada en distintos sectores y es evidenciada de forma positiva. (Antonakis et al., 2003; Avolio y Bass, 2004; Bass, 1997, 1998b; Dumdum et al., 2002; Lowe et al., 1996) por ello Burns (1978, p. 20) define y propone el liderazgo transformacional como una sucesión mutua en la cual el líder y el contorno de seguidores, caminan hacia lograr alcanzar cada uno de los objetivos trazados considerando que colectivamente se incitan a lo alcanzable. Koehler y Pankowski (1997) precisan como la aptitud de poder trasmitir a los demás para ello también el autor Avolio y Bass (2004, p. 96) enuncia que es el cabecilla de la organización en impulsar y cambiar la forma de pensar de los diferentes participantes. Bass,(1985) estima al liderazgo en un tiempo preciso. Es por ello, que se añadiremos la conjetura del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard que plantea un modelo que será conocido como la teoría de liderazgo situacional.

Se puede decir que la teoría de contingencia plantea y construye una preparación para el contorno del líder en este caso los seguidores suman a través de su eficiencia a la labor del líder en la cual es transmitida mediante la aceptación o rechazo del cabecilla del grupo. Sin incumplir las acciones que realice, al mostrar la eficiencia de la agrupación requiere del acto de los miembros de esta. (Barling et al., 2008) muestra la magnitud del desenvolvimiento ante distintas situaciones.

Dentro de las conjeturas del liderazgo, no han tenido mayor consideración o han ignorado dicha expresión indicada en el párrafo anterior, es por ello podemos agregar la matriz del camino hacia la meta House (1971) menciona que es preponderante en la variable de estudio para el alcance de la eficiencia. De acuerdo con Homans (1974) indica que existe comportamientos que permiten ser establecidas por el grupo y en el camino evaluar quienes se apropian de ellas. Por otro lado, House y Mitchell (1974) Reflexiona e indica que el modelo de guiar hacia la meta se considera más eficiente. Por ello para comprender un poco detallaremos el significado en el cual consiste, un trabajo de la mano con todos los integrantes del grupo en la cual es representada por el líder que tiene la actividad principal de orientar y conducir a todo el equipo, en conjunto brindado el soporte y aportaciones al grupo que tendrá como resultado alcanzar juntos el propósito deseado ante la empresa. Es importante resaltar que dentro de la teoría descrita existe componentes principales entre una de ellas la recompensa y el desempeño. Así mismo es fundamental que el líder deje de mostrar sus locros y dar paso a los miembros o seguidores del grupo y se tendrá como resultado positivo que los trabajadores se mostraran con mayor ímpetu en el desarrollo de las actividades. Es por ello, detallaremos la definición Liderazgo, cuando las personas conversan y tocan el tema del liderazgo lo relacionan con un individuo dinámico, poderosos que dirigen un pueblo o que dirijan un ejército victorioso, desde este punto de vista es importante mencionar lo descrito por Cowley (1929) un líder muestra cualidades que otros no, así mismo, Bass (1985) menciona que el líder, realza posibilidades de notoriedad. por otro lado, Para Hersey y asociados (2007) el modelo de liderazgo se traza a través de lineamientos razonables de la conducta que es percibida por los demás (p. 104). Sin embargo, podemos decir que por el momento no se tiene una explicación concreta del liderazgo por lo contrario se manifiesta de diferentes formas. Es porque ello que revisaremos un concepto que pueda ser idóneo según

nuestra investigación de tesis. Para ello Lussier nos dice que el líder predica y practican las actitudes y conductas, según estándares de la organización. (P.370) Por otro lado, Drucker (2005), Cuenta con una labor esencial, que tiene como ostentación brindar un trabajo efectivo de estrategia en este sentido la propiedad empleada debe ser táctico, sistemático y practico con el propósito de poder analizar y remediar incógnitas. Por ello Bass (1985) menciona que el líder realza las posibilidades de notoriedad de los seguidores. (p. 20). Así mismo, Chiavenato (2009), menciona que el liderazgo es el cimiento de la estructura de una empresa para la continuidad de la gestión humana puesto que es un instrumento indispensable el saber dirigir a un grupo ya definido.

En esta marcha el líder realiza el hábito, que engloban pensamientos de dominio y jerarquía, induciendo así un estilo o actuación positiva de forma diferenciada en las personas de su entorno. Se puede agregar que para Kumar y Shilpa (2013), El liderazgo es un camino que permite transmitir de forma positiva al grupo métodos para poder dirigir y orientar hacia el objetivo de la organización, de forma alcanzable y razonable, por ello cabe mencionar que Bennis (1983, citado en Bass, 1985) hace precisión que nuestra variable de estudio es la clave para el éxito.

Es criterio de Ulrich (2013), en la descripción en alusión del liderazgo se debe manifestarse mediante cualidades adquiridas por los individuos y esta debe ser veraz y transparente sobre todo de forma constante. Dicho brevemente podemos mencionar que el liderazgo suma distintas capacidades o destrezas que permanentemente impulsan al cambio constante por mejorar, progresar a nivel personal y sobre todo en el ámbito profesional. Con miras de indagar un poco más en referencia a nuestra primera variable es importante mencionar el Liderazgo de Cultura. Según, Lussier (2011) indica que en su mayoría las distintas empresas adoptan una cultura que permite diferenciarse de las otras organizaciones, en la cual permite conocer los principios, valores. Dicho modelo se trasmite a través de la práctica que exponen los colaboradores a esto se suman las posturas y conductas evidenciadas ante alguna situación que se pueda presentarse dentro de la organización (p. 370)

Cada vez más la cultura se conoce como una virtud poderosa dentro de la organización puesto a que el liderazgo se admite dentro de la cultura organizacional revela un desempeño saludable para la organización. Cabe resaltar que la cultura

es el resultado de los principios adquiridos de forma individual de esta misma forma se pueden ser transmitidos y enseñar a los estarían ingresando a formar parte de la cultura empresarial. Así mismo es importante conocer y entender sobre el Liderazgo Estratégico en la cual según, Lussier (2011), Es una actividad constante de los líderes, examinar a nivel profundo y desde el exterior de la organización y así mismo, coayudar con las competencias de la empresa, tener la capacidad de una lectura empresarial y así mismo poder identificar oportunidades del mercado las mismas que nos permitan prevenir y percibir amenazas. Por otro lado, tener la capacidad de desarrollar una visión para el futuro con miras hacia la innovación. Las distintas descripciones realizadas en el párrafo anterior, constituye una parte esencial de un líder estratégico. Es preciso recalcar esencia del liderazgo estratégico es crucial y sustancial para el crecimiento de la empresa u organización.

Así mismo el liderazgo estratégico debe ser reflejado ante los gerentes de en las organizaciones. Sin embargo, los gerentes que están al frente de la organización asumen cada uno de los de los resultados del desempeño de la, así como crear estrategias y condiciones seguras que permitan el crecimiento y la supervivencia futura de la organización. Cabe resaltar que un líder estratégico puede elegir tomar una de decisión a nivel ejecutivo o hacerlo desde el ámbito estratega, analizando y evaluando todo el contorno empresarial en la cual le permitirá tomar una buena decisión. Así mismo existen desaciertos en un líder estratégico entre ellas la más común es cuando las decisiones tomadas por el líder favorecen hacia su propia utilidad interpersonal evidenciando así conductas nada éticas y presentan una nula atención por la productividad otro de ello es asignar tiempo y dinero de forma no inteligente uno de los errores más frecuentes es muchas veces el líder tiene mucha prisa se tomar decisiones y deja de lado el analizar

Otra razón por la que el líder estratégico puede apartarse es que adopta conductas sin ética. Es por ello por lo que la culminación de un líder estratégico ejercer y caminar de forma transparente y sobre todo que cada aptitud sea de aliento para el crecimiento de la organización y así mismo puedan caminar de la mano junto con un estilo positivo. Esto será realmente respaldado considerando que el líder también demuestre integridad, la cual impacta en la credibilidad y la reputación del líder estratégico. (Lussier, 2011, p. 419)

Así mismo Coulter (2005), enuncia que dentro del grupo las decisiones que toman los individuos recaen sobre el líder del equipo, puesto a que es él quien deberá tomar el criterio para conducir de manera correcta y clara. En muchas ocasiones las decisiones tomadas por el líder no son asumidas de manera positiva, llevando por consecuencia a que los trabajadores puedan propiciar desconformidades. Por ello es sumamente importante que el líder tenga las habilidades necesarias para manejar este tipo de escenario que siempre suele presentarse. Para ello reforzaremos nuestro estudio hablando de Liderazgo de Equipos en la cual es un estilo y característica profesional dentro de organizaciones, guiar de forma eficiente y clara a los equipos, teniendo como idea esencial el trabajo organizado en la cual tiene un efecto alentador y de crecimiento dentro de la empresa generando en ocasiones un mayor rendimiento profesional que tiene como consecuencia, garantizar mayor utilidad. Por ello cabe precisar que el liderazgo grupal tiene como principal compromiso alcanzar cada una de las metas de forma grupal, al trabajar de manera grupal y todos con una sola mira el desenlace será verdaderamente efectivo.

Por ello la conducta del líder es interesarse en mantener en sus seguidores un ambiente de agrado en consecuencia habrá óptimos logros. (Horton y Farnham, 2007, p. 434). Cabe mencionar que dentro de dicho proceso se presentan grandes retos principalmente el ego de personalidad, el considerar que la comunicación sea de forma clara y precisa. Así mismo al plasmar los desafíos estos deben ser alcanzables con una dirección de enfoque y sobre todo tener mapeado las recompensas e incentivos apropiados siendo así un liderazgo efectivo y organizado en el trabajo. (Lussier, 2011, p. 281).

Por otro lado, Maximiliano (2008), alude que un equipo se desempeña, trabajando de manera independiente, puesto que es responsabilidad de cada trabajador poder llegar a obtener la coordinación y unión con el grupo y así puedan alcanzar las metas en común, es valioso que el equipo pueda tener un solo horizonte y que ellos caminen en pos de él, y le permite así tener los objetivos claros dentro del grupo, permitiendo así que el líder pueda buscar otras propuestas de crecimiento para la organización o empresa.

Dentro las teorías de nuestra variable comportamiento organizacional Chiavenato (2011), menciona sobre la teoría clásica, presenta la soberanía de las

concepciones antiguas de la organización. James Mooney (1884-1957) afirma que la organización es la forma de toda una agrupación de personas, que tienen como meta final poder llegar a un fin ya trazado, frente a lo expresado se puede afirmar que se basa en actividades conjuntas asociadas a la coordinación. De ahí la importancia que adquiere para armonizar dichas actividades. Al llegar a este punto, podemos decir que el Comportamiento Organizacional, es una entidad en simultaneo con los demás participantes que busca alcanzar un objetivo y así poder alcanzar un fin colectivo. Al respecto conviene decir que a su vez se puede definir como una práctica social, conformada por un grupo de personas que dictan una acordada estructura en la cual realizan actividades en común, aplicando recursos y exponiendo distintos valores en común. (Quintero T. 2003)

Por otro lado, para Robbins, Stephen, define el comportamiento organizacional como la actuación dentro de la organización (P.199), se puede incluir aquí lo mencionado por Chiavenato (2011), menciona que el comportamiento organizacional se califica por una división racional de trabajo y jerarquía así mismo la organización tienen la probabilidad depositadas en sus miembros, respecto a sus funciones el intelecto y aptitud para el desarrollo, también ellos tienen posibilidad, depositadas hacia la organización para alborozar sus necesidades personales por medio de su participación en ella.

Chiavenato (2014), también menciona que es un tenor cooperativo racional, solo podrán obtener sus objetivos si las personas que la componen coordinan su ahínco con el propósito de alcanzar algo que individualmente no conseguirían jamás. (p. 257). Al respecto podemos incluir diciendo que el equilibrio Organizacional Se considera a la organización como un plan que cuenta con las aportaciones de los miembros utilizando el trabajo a cambio de lo cual se acopla y entrega distintos incentivos. Se debe considerar que la organización se enriquece mediante el aporte y seguimiento de cada miembro de la empresa ya que el conjunto del esfuerzo y dedicación permitan lograr las metas y objetivos trazados, que podemos afirmar que los participantes son la esencia fundamental de la solvencia en la empresa.

Por otro lado, mencionamos la dimensión de la Cultura Organizacional es importante destacar que dicha información se relaciona con el compuesto de hábitos, convicción, principios, práctica u hábitos, interacciones y relaciones sociales en la cual es determinado por la organización. Al lado de ello, la cultura

organizacional representa y orientan hacia la conducta de sus miembros y que dirige sus acciones para alcanzar los objetivos organizacionales.

Para ello es de mucha importancia cuando hablamos de clima organizacional hablamos de un conjunto de variables que destacan dentro de la organización o empresa entre ellas tenemos; valores, políticas de la empresa, la tecnología o programas que maneja, el sistema de calidad en referencia a los procesos , reclamos internos y externos y junto cabe recalcar que el clima organizacional no solo es una infraestructura o conjuntos de actividades sino que va más allá de lo mencionado, ya que el punto de inicio está compuesta por el capital humano en la cual día día debe ser capacitado de forma continua con el único fin de un crecimiento en conjunto, a nivel profesional y personal que tendrá como efecto automático generar mayor productividad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Según su enfoque es una investigación cuantitativa. Al respecto Hernández (2014), afirmó que para establecer un enfoque cuantitativo se: inicia de una comprensión definida en la cual proviene los objetivos e interrogantes del estudio a realizar se hace un contraste con las bases teóricas. (p. 4).

Por su nivel, el presente estudio fue descriptiva correlacional y según su finalidad el diseño es no experimental de corte transversal, al ser no experimental, se hace referencia solo a observar el contexto de forma natural, para ser analizarlos. (p.152). Es así como la información de recolectan único tiempo. Su propósito es describir variables y analizar la interrelación en un momento dado. El método empleado fue el hipotético-deductivo es un estilo interactivo, por el cual se analiza la hipótesis de los datos.

#### 3.2 Variables y operacionalización

Se detalla en el Anexo 1.

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

Sampieri, (2014) fija que: “Población o Universo es todo conjunto o grupo de individuos, cosas u objetos con ciertos atributos comunes” (p.174). La población de investigación está conformada por 96 trabajadores de la empresa F&R Perú publicidad. Al lado de ello, Según Sampieri, (2014), nos dice que la muestra es No Probabilístico de tipo Censal porque que permitirá utilizar a toda nuestra población en su efecto nos ayudara a ser más efectivos en los resultados que se obtendrán.

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

Como instrumento para el acopio de información se utilizó el cuestionario. La encuesta va de la mano con el instrumento, tomando en consideración que dicha información es el centro de nuestro análisis en la cual es un bien necesario para nuestra investigación el cuestionario se formuló a través de 24 ítems validado por 02 juicios de expertos, con la finalidad de poder recibir datos de los diferentes

colaboradores de la empresa con lo expresado anteriormente, sabemos y reconocemos la importancia de dichas opiniones que son valiosas para nuestro estudio. Por ello se compartió por medio de la plataforma de formularios en Google a fin de que estas puedan llegar a cada uno de los trabajadores.

Además, Sánchez y Reyes (2018), indicaron que el cuestionario una recopilación de preguntas relacionadas con nuestro de estudio, por ello existen diversas formar de realizar nuestras preguntas ya sea con respuestas abiertas, dicotómicos, o de alternativa múltiple” (p.164).

Tabla 1: *Validez del Contenido por Juicio de Expertos.*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Oscar Chicchon Mendoza	Aplicable
2	Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
3	Magister	Miguel Angel Valdivia Pinto	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

### 3.5 Procedimientos

A continuación, describiremos el procedimiento en la cual se desarrolló el análisis de la información, se reunió a través de una base de datos de los trabajadores estos asociados a sus números de celulares en la cual nos permitirá crear un grupo de difusión a través de la Aplicación WhatsApp. Perimiendo así que dicho cuestionario pueda llegar a toda la población de análisis.

### 3.6 Método de análisis de datos

Es descriptivo por los datos estadísticos así mismo es inferencial por la contratación de hipótesis. Al respecto, Hernández (2014) refirió que “la explicación de los resultados de los métodos de análisis cuantitativo. Se manejo los datos se desarrolla utilizando un programa. (p. 272).

Después se recopilar nuestra base de respuestas en el programa IBM SPSS V.25, en la cual se trabajará las pruebas estadísticas que serán el respaldo y así mismo enriquecerán nuestro estudio. Para la comparación de resultados. Al respecto Valderrama (2010) mencionó: que luego del uso de las encuestas obtendremos información para ser procesados cabe mencionar que, a través de los datos, se responde a los objetivos planteados. (p. 136)

### 3.7 Aspectos éticos

Se da fe que en nuestra investigación se plasmó las referencias bibliográficas de las fuentes consignadas, así mismo los resultados fueron descritos textualmente en los resultados. Tenido como base los principios éticos como claridad de la información. Por ello se realizó el uso del programa de TURNITIN y junto con ella se realizó una declaración de autoría y uso de datos de la empresa es por ello que nuestro centro de investigación en este caso la empresa F&R Perú Publicidad SAC, el Gerente general tiene conocimiento de este presente estudio en el cual es respaldado por una carta de autorización brindada por nuestra casa de estudio la Universidad Cesar Vallejo en la cual fue aprobada en el proyecto de tesis mediante la RESOLUCION JEFATURA N° 3955-2020-UCV-EPG-LN con fecha del 30 de noviembre del 2020.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	24

Fuente: SPSS 25

En la tabla 2, se muestra la prueba de confiabilidad del instrumento por medio del análisis del Alfa de Cronbach, donde se logra apreciar que el valor es igual 0.978 que es igual a 97.8% mayor al parámetro de 0.80 ó 80% de confianza. Es por ello se determina que el instrumento es confiablemente alto.

#### Estadística descriptiva

Tabla 3

*Liderazgo de Cultura*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	10	10,4	5 al 20
Medio	47	49,0	21 al 40
Alto	39	40,6	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

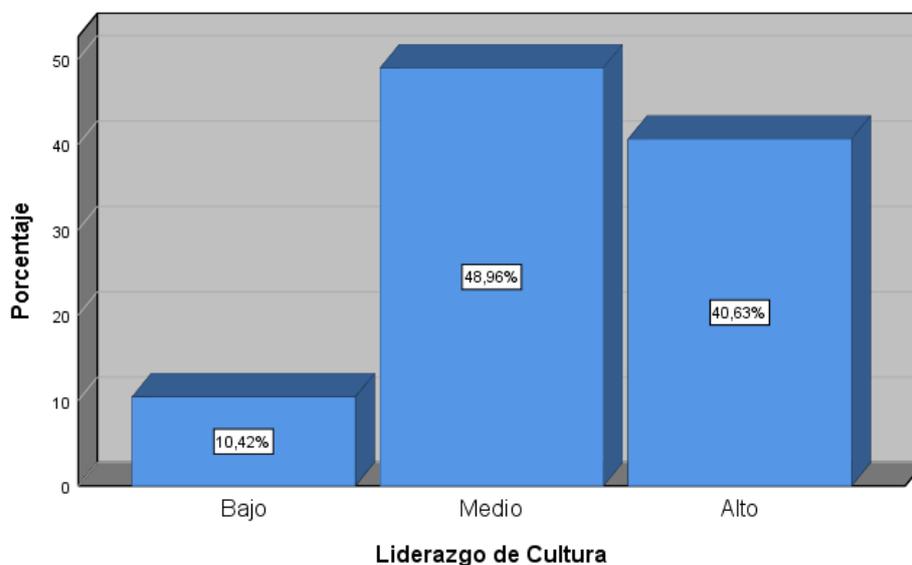


Figura 1. Dimensión Liderazgo de Cultura

En la tabla 3 se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 48.96% considero un nivel medio, el 40.63% considero un nivel alto y el 10.42% considero un nivel bajo respecto a la dimensión liderazgo de cultura.

Tabla 4

*Liderazgo de Estratégico*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	10	10,4	5 al 20
Medio	40	41,7	21 al 40
Alto	46	47,9	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

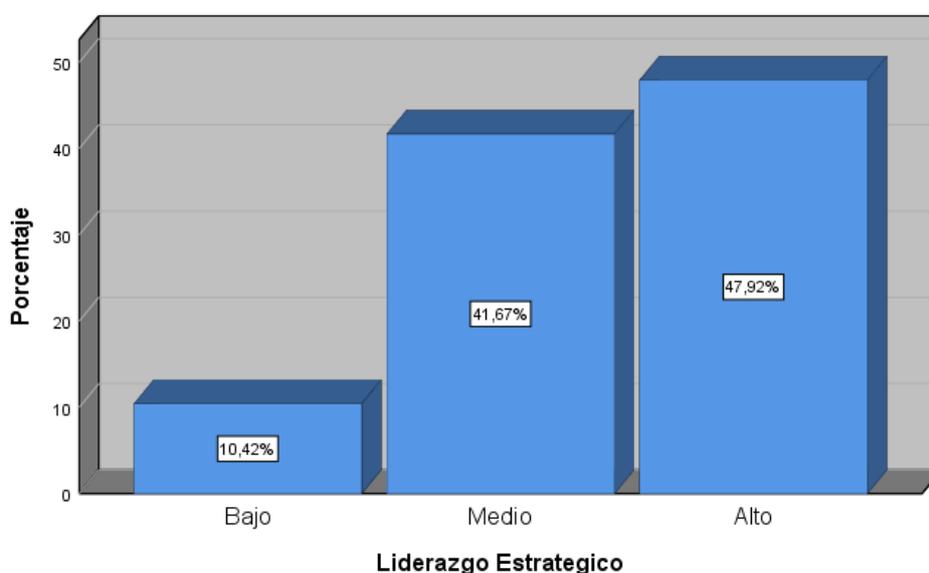


Figura 2. Dimensión Liderazgo estratégico

En la tabla 4, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 47.92% considero un nivel alto, el 41.67% considero un nivel medio y el 10.42% considero un nivel bajo respecto a la dimensión liderazgo Estratégico.

Tabla 5  
*Liderazgo de Equipo*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	8	8,3	5 al 20
Medio	48	50,0	21 al 40
Alto	40	41,7	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

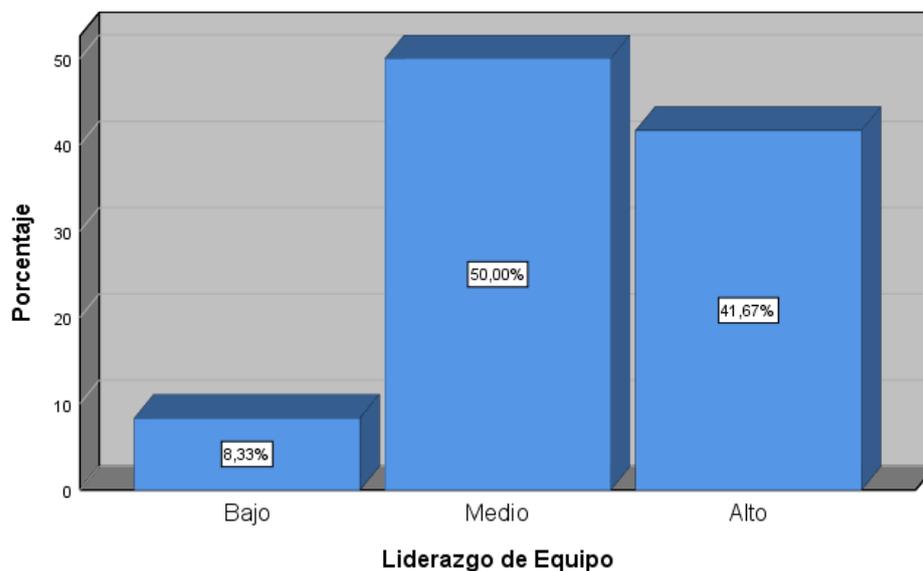


Figura 3. Dimensión Liderazgo de Equipo

En la tabla 5, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 50.0% considero un nivel medio, el 41.67% considero un nivel alto y el 6.33% considero un nivel bajo respecto a la dimensión liderazgo de Equipo.

Tabla 6  
*Liderazgo de Empresarial*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	9	9,4	5 al 20
Medio	40	41,7	21 al 40
Alto	47	49,0	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

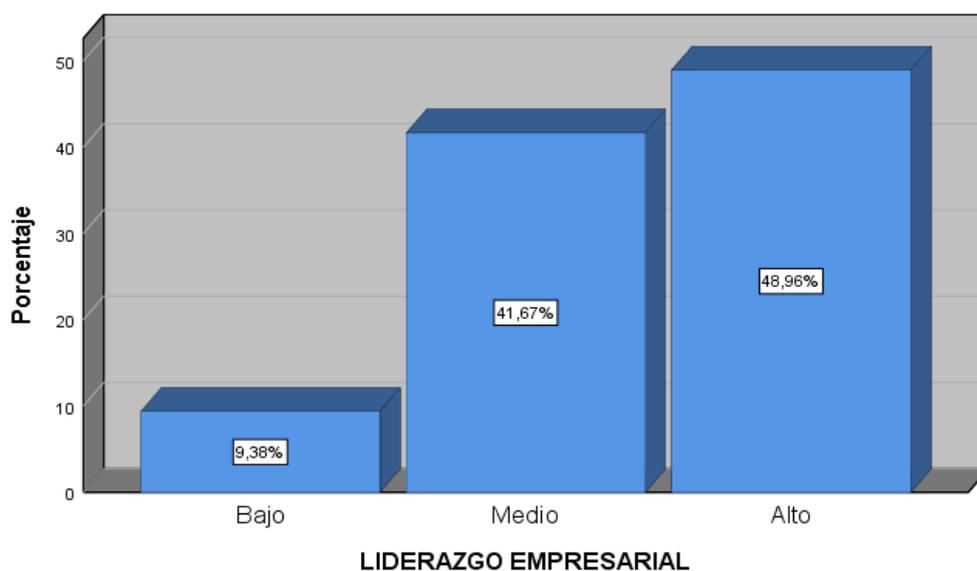


Figura 4. Variable Liderazgo Empresarial

En la tabla 6, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 48.96% considero un nivel alto, el 41.67% considero un nivel medio y el 9.36% considero un nivel bajo respecto a la variable liderazgo Empresarial.

Tabla 7

*Equilibrio Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	9	9,4	5 al 20
Medio	49	51,0	21 al 40
Alto	38	39,6	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

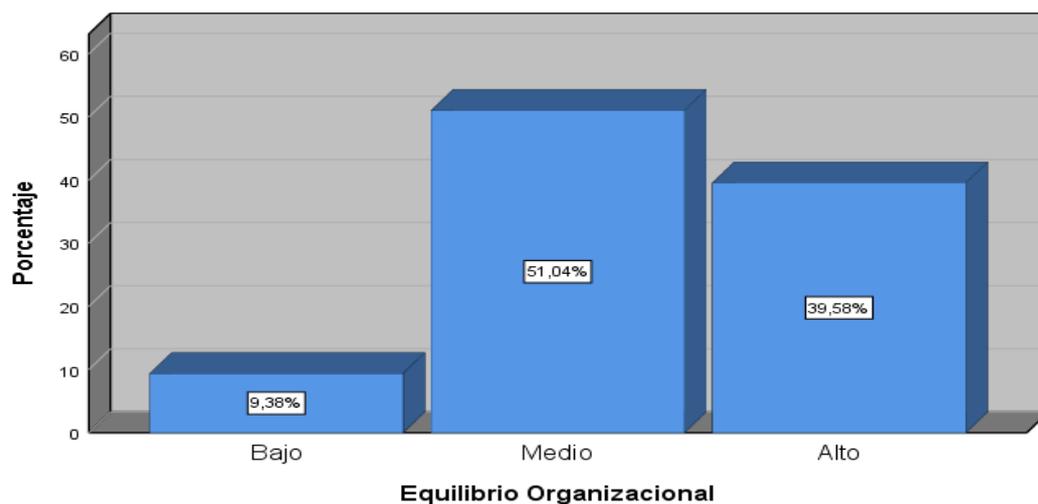


Figura 5. Dimensión Equilibrio Organizacional

En la tabla 7, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 51.04% considero un nivel medio, el 39.56% considero un nivel alto y el 9.36% considero un nivel bajo respecto a la dimensión Equilibrio Organizacional.

Tabla 8  
Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	12	12,5	5 al 20
Medio	40	41,7	21 al 40
Alto	44	45,8	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

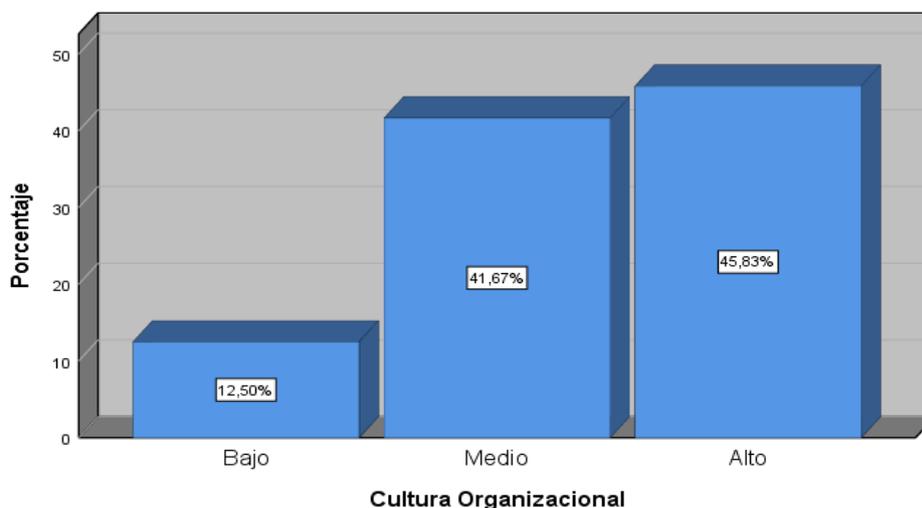


Figura 6. Dimensión Cultura Organizacional

En la tabla 8, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 45.83% considero un nivel alto, el 39.56% considero un nivel medio y el 12.5% considero un nivel bajo respecto a la dimensión Cultura Organizacional.

Tabla 9

*Clima Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	10	10,4	5 al 20
Medio	48	50,0	21 al 40
Alto	38	39,6	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

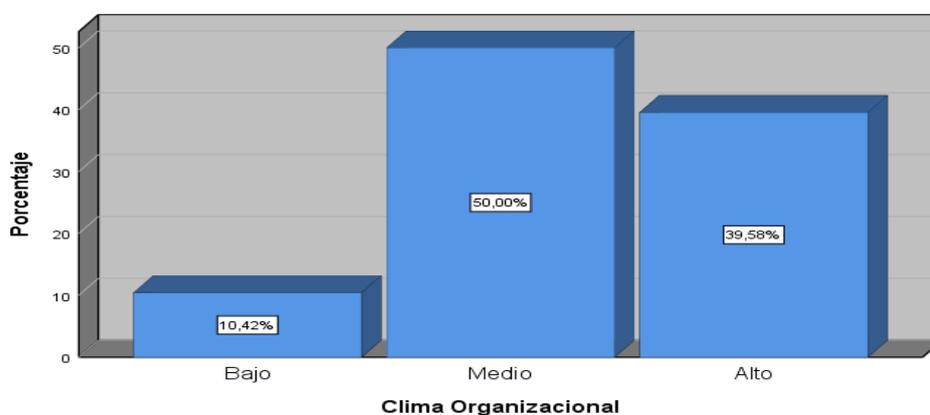


Figura 7. Dimensión Organizacional

En la tabla 9, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 50.0% considero un nivel medio, el 39.56% considero un nivel medio y el 10.42% considero un nivel bajo respecto a la dimensión Clima Organizacional.

Tabla 10

*Comportamiento Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Rango
Bajo	13	13,5	5 al 20
Medio	37	38,5	21 al 40
Alto	46	47,9	41 al 60
Total	96	100,0	

Fuente: SPSS 25

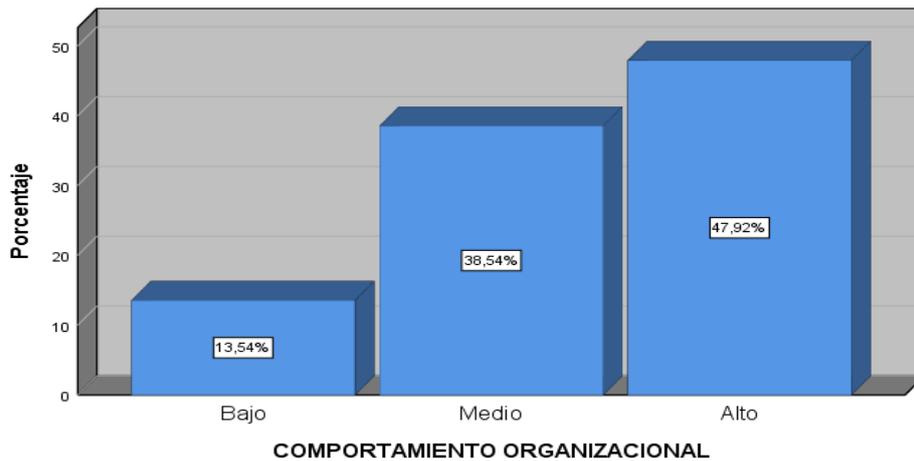


Figura 8. Variable Organizacional

En la tabla 10, se aprecia las tablas descriptivas donde dieron como respuesta los colaboradores; el 47.92% considero un nivel alto, el 38.54% considero un nivel medio y el 13.54% considero un nivel bajo respecto a la variable Comportamiento Organizacional.

Tabla 11

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO EMPRESARIAL	,228	96	,000
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,228	96	,000

Fuente: SPSS 25

Respecto a la tabla 11, donde es necesario considerar la prueba de normalidad para el estudio y que permite demostrar si los valores obtenidos dentro del estudio tienen un comportamiento paramétrico o no; para variable Liderazgo Empresarial obtuvo un valor sig. igual a 0.000 que es menor a 0.05 por lo cual la variable tiene una distribución no paramétrica. Asimismo, la variable Comportamiento Organizacional obtuvo un valor sig. igual a 0.000 que es menor a 0.05 por lo cual la variable tiene una distribución no paramétrica.

Tabla 12

*Prueba de Hipótesis General*

			Liderazgo Empresarial	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo empresarial	Coeficiente	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
Comportamiento Organizacional		Coeficiente	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS 26

En base a los resultados que se obtuvieron de la tabla 12, se puede evidenciar que la prueba de correlación tiene un valor de  $Rho = 0.833$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: El Liderazgo empresarial se relaciona con el Comportamiento Organizacional.

Tabla 13

*Prueba de Hipótesis Específica 1*

			liderazgo empresarial	Equilibrio Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Empresarial	Coeficiente	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
Equilibrio Organizacional		Coeficiente	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS 25

En base a los resultados que se obtuvieron de la tabla 13, se puede evidenciar que la prueba de correlación tiene un valor de  $Rho = 0.751$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: El Liderazgo empresarial se relaciona con el Equilibrio Organizacional.

Tabla 14

*Prueba de Hipótesis Específica 2*

			Liderazgo Empresarial	Cultura Organizacional
Rho	de Liderazgo	Coeficiente	1,000	,763**
Spearman	Empresarial	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Cultura	Coeficiente	,763**	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS 25

En base a los resultados que se obtuvieron de la tabla 14, se puede evidenciar que la prueba de correlación tiene un valor de  $Rho = 0.763$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: El Liderazgo empresarial se relaciona con la Cultura Organizacional.

Tabla 15

*Prueba de Hipótesis Específica 3*

			Liderazgo Empresarial	Clima Organizacional
Rho	de Liderazgo	Coeficiente	1,000	,765**
Spearman	Empresarial	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Clima	Coeficiente	,765**	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: SPSS 25

En base a los resultados que se obtuvieron de la tabla 15, se puede evidenciar que la prueba de correlación tiene un valor de  $Rho = 0.765$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: El Liderazgo empresarial se relaciona con la Clima Organizacional.

## V. DISCUSIÓN

Dentro de la empresa de estudio se puede evidenciar algunos contratiempos principalmente relacionada a la variable de estudio el liderazgo en la cual es reflejada en el comportamiento de la empresa, por ello que en el transcurso del tiempo no se permitieron escalar y alcanzar nuevos horizontes como empresa y con ello se suma algunas incógnitas en referencia al comportamiento organizacional así mismo en alusión a nuestro estudio podemos determinar que la competencia del liderazgo es un punto clave para acrecentar las ventas y permitir tener un clima de satisfacción en la cual se podrá ver reflejado por el comportamiento organizacional de la empresa, con el objetivo que la empresa y sus colaboradores puedan crecer unánimemente.

Al realizar nuestro análisis de datos, pudimos obtener los siguientes resultados en la cual recaen en nuestra hipótesis general, por nuestras dos variables de estudio, se obtuvo una muestra de  $Rho = 0.83$ , el cual se muestra una correlación positiva alta, dicha información nos conduce a visualizar la correlación de ambas variables en ella nos muestra que se tiene un nivel de correlación positiva alta. Cabe mencionar que dentro de las indagaciones realizadas el resultado de muestra hipótesis general, tiene un contraste con el autor, Arguedas y Meneses (2019) en su investigación realizada en el año 2019 obtuvo como producto  $r=0,745$  finalizando así que existe relación entre sus variables de estudio. Cabe mencionar que la población en la cual fue aplicada el instrumento es de 350 encuestados. Por otro lado, para, Marleny (2018) en el estudio realizado se manifestó que la investigación tiene como población a 181 servidores. En la cual tiene como finalidad diagnosticar qué relación existe entre sus variables de estudio, en la cual concluye que al percibir que, en el ensayo realizada, el valor  $p = 0.000$  es diminuto el nivel de credulidad  $\alpha = 0.05$ , se evidencia que empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por tanto, se estima válida la hipótesis general, es decir que existe relación significativa, siendo esta relación es eficiente y alta ( $r = 0.903^{**}$ ).

En consecuencia, a lo mencionado podemos mencionar que en los distintos ámbitos organizacionales existe una clara correlación con del liderazgo teniendo como respaldo y soporte de lo mencionado iniciaremos a describe nuestro autor

base en relación con los resultados presentados. Lussier nos dice que el liderazgo es el camino de relación entre líderes y seguidores para cumplir los objetivos organizacionales por medio del cambio. (p.200) En referencia a lo mencionado por Lussier conviene decir que el modelo de Fiedler tiene una práctica efectiva grupal en la cual es altamente productiva cuando el líder realiza una dirección correcta de todo el equipo, la clave está en que permanentemente estimular y saber direccionar idóneamente a toda una corporación, dejando de lado los intereses individuales y plasmando todo colectivamente, solo así se podrá cumplir y alcanzar los horizontes, objetivos propuestos. Así mismo para Chiavenato (2014), indica que la única forma de poder alcanzar objetivos es que todas las personas puedan coordinar y plasmar hacia donde quieren llegar (p. 257).

Por otro lado, tenemos los resultados de nuestra hipótesis específica en la entre nuestra variable de estudio Liderazgo y el equilibrio organizacional, obteniendo como resultado alcanzado de  $Rho = 0.751$  y podemos observar que el resultado alcanzado es menor a al p valor (0.05), por ello podemos decir que la correlación positiva considerable. Así mismo para, Vásquez (2017) en su investigación tuvo como finalidad primordial Determinar cómo se relacionan nuestra variable uno con el desempeño laboral, tuvo una población de 40 trabajadores del área administrativa. Y se expresó que coexiste nexo eficiente y moderada entre nuestra variable uno y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un  $p < 0.05$ . Por ello podemos contrastar con el autor González (2013), quien tiene una similitud con los resultados de nuestro estudio con los siguientes resultados de 0, 836\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa, dentro de las teorías plasmadas podemos decir que la teoría transformacional en estos tiempos es realmente idónea para el comportamiento y desarrollo de la empresa por ello Burns (1978, p. 20) menciona que el liderazgo transformacional propicia y promueve el cambio con la orientación de poder innovar dentro de la empresa con el único propósito de transmitir y conducir a cada uno de los participantes de la empresa y lo cual tendrá como consecuencia que los demás lo puedan seguir, de forma automática, la clave de dicho proceso es tener un nivel alto de compromiso frente a toda la organización. En esta última expresión

también podemos respaldar dicha información por Koehler y Pankowski (1997) en la cual señala que se requiere de aptitud para poder llegar al demás participante precisan como la aptitud de poder transmitir a los demás para ello también el autor.

En base a nuestra hipótesis específica número dos, se realizó una prueba de correlación y tiene un valor de  $Rho = 0.763$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al  $p$  valor (0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: El Liderazgo empresarial se relaciona con la Cultura Organizacional. Para este punto es importante resaltar que la cultura organizacional es un tema de mucho realce valor y parte de humanismo por ello que, al contrastar nuestros resultados con el siguiente autor, se verá reflejado de la importancia que se menciona líneas arriba por ello citaremos a Arredondo (2011), propuso que los colaboradores perciben la responsabilidad como un amplio valor con nuestra segunda variable de estudio. Teniendo así un nivel de significancia del 95%. Dicha premisa nos lleva a decir que existe una correlación positiva muy alta el cual nos lleva a ver la trascendencia que se tienen y en el cual podemos adoptar un modelo de cultura dentro de la organización que tendrá como replica la elevación a nivel personal, organizacional y sobre todo tomará un prestigio diferenciado al de las demás empresas. Por otro lado, el siguiente autor Rojas y Távora (2017) encontró una relación entre la variable dos y la satisfacción laboral determinado así que existe relación directa significativa con un rotulo de ( $r = .672$ ;  $p = .000$ ). Al respecto conviene decir que, para Robbins, Stephen (2004) puntualiza que la segunda variable de estudio presenta una intervención importante dentro de la empresa que concede distinguirse de las demás empresas. Por ello se tiene que mencionar lo que nos dice Lussier (2011), que la cultura viene siendo en los últimos tiempos un realce para la empresa puesto a que esto es evidenciado por mostrar un alto nivel de ética profesional. Para Lussier (2011) indica que las diferentes organizaciones adquieren una cultura que diferenciación de las otras, y tiene como principal objetivo que cada miembro de la empresa se pueda ser unánime con dicha cultura (p. 370). Es importante precisar que la cultura organizacional permite tener un desempeño adecuado, puesto a que la cultura es el resultado de los principios adquiridos así mismo pueden ser transmitidos y enseñar a cada uno de los miembros de la

empresa. En consecuencia, a lo mencionado es importante aclarar la importancia de la cultura organización ya que es un distintivo niveles corporativos y empresariales existe una gran identificación de los trabajadores, como ejemplo se tienen modelos de cultura como la empresa Backus, Alicorp que en el transcurso del tiempo adoptaron cambios de cultura en la cual se le permitió trasladar dichos valores a todos los trabajadores y que hoy en día son transmitidos de igual forma a todo el público objetivo.

A fin de seguir fortaleciendo nuestro estudio nuestra hipótesis específica número tres, en la cual detallamos la correlación del Liderazgo empresarial y el Clima Organizacional se puede evidenciar que la prueba de correlación tiene un valor de  $Rho = 0.765$ , el cual es una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por ello se detalla la existencia de la relación. Por ello podemos decir que dentro del párrafo descrito se propone camina en conjunto con la eficiencia y la productividad, así mismo es importante tener en claro que muchas veces se piensa que el clima organizacional es igualdad a un crecimiento de salario, por ello es importante decir que no todo recae en lo expresado en la línea anterior si no que se puede mostrar como un buen clima organizacional teniendo en cuenta que exista reconocimiento y flexibilidad en otros puntos como temas de horarios entre otros así mismo a la dimensión descrita rodean distintas variables. Es importante mencionar que el eje de una organización para tener mayor valor de utilidad contribuye mucho que los participantes vean y reconozcan que tienen un clima organizacional de manera transformadora y positiva.

Al respecto conviene decir que para el autor Aguilar (2019), tuvo como objetivo establecer la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional y se puede mostrar que existe una correlación moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con un  $Rho = 0.432$ . Por otro lado, Aguilar G. (2019), el tipo de estudio fue no experimental de tipo correlacional, tuvo que determinar el vínculo entre el Liderazgo transformacional y el compromiso y como resultado se mostró en un rango de ( $Rho = 0, 872$ ) Lo cual significa que la relación es altamente significativa, así mismo, se concluye que existe relación altamente significativa entre el Liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional

Así mismo Coulter (2005), relaciona que las acciones y resultados que son adquiridos por los participantes reposan en el líder principal, pues el quien está al frente del grupo, es por ello que las respuestas del líder debe ser de manera clara y precisa siempre mostrando profesionalismo y siendo estas de manera objetiva, por otro lado en algunos momentos dicha decisiones no serán tomadas de forma positiva en los participantes y esta se reflejara en el comportamiento o conductas de los mismos, para ello es realmente importante que el líder pueda guiar y conducir de manera profesional cada situación que se presente dentro de la empresa. Para ello reforzaremos nuestro estudio hablando de Liderazgo de Equipos en la cual es un estilo y característica profesional dentro de organizaciones, guiar de forma eficiente y clara a los equipos, teniendo como idea esencial el trabajo organizado en la cual tiene un efecto alentador y de crecimiento dentro de la empresa generando en ocasiones un mayor rendimiento profesional que tiene como consecuencia, garantizar mayor utilidad. Por ello cabe precisar que el clima organizacional tiene mayor importancia dentro de las organizaciones puesto a que permitirá el desenvolvimiento y efectividad de los participantes al tener un buen clima organizacional. Por ello La conducta del líder es primordial que pueda mantener en sus seguidores un ambiente de agrado en consecuencia habrá óptimos logros. (Horton y Farnham, 2007, p. 434). Así mismo al plasmar los desafíos estos deben ser alcanzables con una dirección de enfoque y sobre todo tener mapeado las recompensas e incentivos apropiados siendo así un liderazgo efectivo y organizado en el trabajo. (Lussier, 2011, p. 281).

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se demostró que, si existe relación significativa entre la variable de Liderazgo y comportamiento organizacional de la Empresa F&R Perú Publicidad SAC. Con el valor de coeficiente obtenido de 0.833 en la cual nos indica que nuestras dos variables presentan una correlación positiva alta.
- Segunda:** Se determinó que el Liderazgo empresarial se relaciona con el Equilibrio organizacional de la empresa F&R Perú Publicidad SAC. Por ello podemos finiquitar haciendo precisión en la importancia de tener un liderazgo empresarial idóneo, con el personal y así cada uno de ellos mantendrán su participación de forma positiva dentro de la empresa. Por ende, la relación de ambos se obtuvo como resultado 0.751 con una correlación positiva alta.
- Tercera:** Se demostró que el Liderazgo empresarial se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa F&R Perú Publicidad SAC. En la cual el liderazgo se amplifica en capacidad provechosa y formidable con la cultura organizacional. Por lo tanto, se pudo evidenciar el siguiente resultado de 0.763, el cual es una correlación positiva considerable.
- Cuarta:** Se determinó el Liderazgo empresarial se relaciona con el Clima Organizacional en la empresa F&R Perú Publicidad SAC, teniendo como resultado 0.765 el cual es una correlación positiva alta, por ello los colaboradores de la empresa, toman en cuenta que nuestra variable Liderazgo se vincula de forma enriquecedora con el Clima Organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere que el Gerente General debe evidenciar un buen desenvolvimiento como líder principal a un breve tiempo así mismo se debe transmitir adecuadamente el comportamiento organizacional, impulsando y brindado el apoyo necesario. Por ello se considera que lo propuesto podrá ser alcanzable para el gerente general.

**Segunda:** Se recomienda a los Gerentes de cada área Gerente a ser partícipes de forma positiva con los valores de la cultura de la empresa, demostrando así correlación en las acciones y a su vez consecuencias para cada uno de ellos. Se considera que la recomendación es alcanzable, tomando en cuenta la aptitud de cada gerente de área por ello que se podrá evidenciar el cambio en un tiempo moderado.

**Segunda:** Se invita a formular un permanente vínculo entre los líderes de área y los colaboradores en la cual cada representante de dicha área podrá elogiar a los destacados en los logros acogidos. Por ello se propone pueda ser efectivo en un intervalo mediano, puesto a que será trazable al evidenciar las metas propuestas.

**Cuarta:** Se aconseja a todos los miembros de la empresa a cooperar en fortalecer e incrementar de forma apropiada el clima organizacional en la cual podrá tender un rendimiento provechoso para toda la empresa, el periodo enunciado es a un amplio plazo, considerando que dicha sugerencia será viable para la empresa.

## REFERENCIAS

- Aguilar C. (2019) Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222“Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019 (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Trujillo -Perú.
- Aguilar G. (2019) Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional En La Institución Educativa Abelardo Gamarra De La Ciudad De Trujillo, 2019 (Tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Oregón. Trujillo -Perú.
- Antonakis, J., Cianciolo, A.T. y Sternberg, R.J. (2004). *Leadership: Past, present, and future*. En J. Antonakis, A.T. Cianciolo y R.J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 3-15). Thousand.
- Argueda, R. Bardales, M. (2019) Relación entre liderazgo y desempeño Financiero Universidad de Ciencias Aplicadas Lima – Peru.
- Arredondo Trapero, Florida Guadalupe, Rosas Ferrer José Antonio, Villa Castaño Lidia Esperanza et al (2011) Comportamiento ciudadano organizacional y rse \* (Artículo), Pontificia Universidad Javeriana. Monterrey – Mexico.
- Avolio, B.J. y Bass, B.M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3ra. Ed.). Redwood, City, CA: Mind Garden.
- Ayoub P. (2019) Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. (Tesis doctoral), Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Derecho Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
- Barling, J., Christie, A. y Turner, N. (2008). Pseudo-transformational leadership: Towards the development and test of a model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851-861.

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B.M. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (4ta. Ed.). New York: Free Press
- Bedoya (2015). *Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage Publications.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chiavenato, I. (2006). *Talento Humano*. México: Interamericana Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Conger, J.A. y Kanungo, R.N. (1988). Behavioral dimensions of charismatic leadership. En W. Bennis, R.O. Mason y I.I. Mitroff (Eds), *Charismatic leadership: The elusive*.
- Coulter, R. (2005). *Administración*. México. Pearson.

- Cowley, W.H. (1928). Three distinctions in the study of leadership. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 23(2), 144-157.
- Drucker, P. (2005). El desafío de la nueva competitividad Innovar Universidad Nacional de Colombia, Vol.37.98. Bogotá.
- Dumdum, U., Lowe, K.y Avolio B. (2002). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. En B.J. Avolio y F.J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (Vol. 2, pp. 35-66). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning.
- Gómez, F. (2012). *Estilos de Liderazgo del Administrador y el Clima Organizacional de los intermediarios bancarios en el Desarrollo Empresarial de las PYMES Textiles en Lima*. (Tesis para optar el grado de Contador con mención en Banca Financiera). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Gonzalez, A. (2013). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano* (Tesis doctoral) Universidad Santa María, Caracas Venezuela.
- González, V. (2006). El liderazgo social. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, 11(13), 23- 41.
- Hernández G. y Duana, A. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos, México. *Revista CIMEXUS* Vol. XIII, No.2, 2018

- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Hersey, P. (2009). Situational leaders. *Leadership Excellence*, 26(2), 12
- Homans, G.C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Ed. Rev. de 1961). New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Horton, S. y Farnham, D. (2007). Turning leadership into performance management. En R. Koch y J. Dixon (Eds.), *Public governance and leadership. Political and managerial problems in making public governance changes the drive for re-constituting leadership* (pp. 429-455). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlang.
- House, R.J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-338.
- House, R.J. (1996). A path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Hunt, J.G. (1999). Transformational/charismatic leadership's transformation of the field: An historical essay. *Leadership Quarterly*, 10(2), 129-144.
- Jeria, F., Muñoz, J., Torres, L. (2006). *Análisis de Clima Organizacional de la Tesorería General de la República*. (Tesis para optar el título de Administrador Público). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.

- Koehler, J.W. y Pankowski, J.M. (1997). Transformational leadership in government. Delray Beach, FL: St. Lucie Press.
- Kumar, S. y Shilpa, J. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. Global Journal of Management and Business Studies. Recuperado de [https://www.ripublication.com/gjmbsspl/gjmbssv3n3spl\\_14.pdf](https://www.ripublication.com/gjmbsspl/gjmbssv3n3spl_14.pdf)
- Lowe, K., B., Kroeck, K. y Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership a meta-analytic review of MLQ literature. Leadership Quarterly, 7(3), 385-425.
- Marleny A. (2018) Percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. Perú, 2015, (Tesis de maestría), Universidad Nacional del Altiplano. Puno -Perú.
- Maximiliano, A. (2008). Administración para emprendedores.
- Niño A. y Parra, O. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada, Colombia, Bogota.. Revista v, 2019.
- Northouse, P. (2007). Leadership: Theory and practice (4ta. Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Quintero T. 2003 El Comportamiento [consulta 1 nov. 2016]. Disponible en: Organizacional<http://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
- Ramos, H. (2018) Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018, (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Recuperado

<http://web.b.ebscohost.com.upc.remotexs.xyz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6bc8a629-f7e5-4411-873d-a590f0f652e4%40pdc-v-sessmgr05>

Robbins, P.(2014). Administración. Mexico. 12ª Edición.

Rojas, W. y Távara, U. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.

Sánchez C. y Reyes, C. (2018). Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnología. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Sorados (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría). Universidad UNMSM, Lima Perú.

Vásquez, G. (2018) Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017., (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Lima -Perú.

Vásquez, G. (2017) Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017., (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Viato, R. (2014). Poderosa herramienta. Revista D.

Yukl, G.A. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. Leadership Quarterly, 10(2), 285-305.

## ANEXOS 1

### Matriz operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	NIVEL		
EL LIDERAZGO EMPRESARIAL  <b>Lussier (2011)</b> Nos dice que el liderazgo "es el proceso de relación entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.	<b>Liderazgo de cultura Lussier (2011)</b> Los líderes predica y practican las actitudes y conductas, según estándares de la organización. (Pag.370	Orientada a resultados	01				
		Excelencia	02				
		Desempeño	03				
		Adaptación	04				
			05				
	<b>Liderazgo estratégico Lussier (2011)</b>  Capacidad de una persona para anticipar, visualizar, mantener la flexibilidad, pensar en forma estratégica y trabajar con los demás para iniciar cambios que crearan un futuro viable a las organizaciones" sume la conducta e inspiración. (pag.418)	Dirigir	06				
		Evaluar	07				
		Comunicar	08				
		Organización			Ordinal		
					Cuestionario de Likert		
					Muy de acuerdo (5)		
					De acuerdo (4)	ALTO	
				Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	MEDIO		
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  <b>Chiavenato (2014)</b> Es un sistema cooperativo racional, solo podrán alcanzar sus objetivos si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos con el propósito de alcanzar algo que individualmente no conseguirían jamás.	<b>Liderazgo de Equipos Lussier (2011)</b> Tienen a compartir información, ideas, crean una responsabilidad por resultados. (Pag.281)	Cooperación	09				
		Innovación	10				
		Satisfacción	11				
		Oportunidad	12				
	<b>Equilibrio Organizacional Chiavenato(2014)"</b> Es un sistema que cuenta con la contribución de los miembros de forma dedicada". (Pag. 258)	Incentivos	13		Muy en desacuerdo (1)		
		Contribución	14				
		Dedicación	15				
		Objetivos	16				
		<b>Cultura Organizacional Chiavenato(2014)"</b> La cultura Organizacional es un conjunto de hábitos , creencias interacciones y relaciones personales. En la cual uno vive y se desarrolla. (Pag.271)	Estabilidad	17			
			Habilidades	18			
			Valores	19			
			Hábitos	20			
<b>Clima Organizacional Chiavenato(2014)</b> Debe de estar integrado por un sistema humano con características propias en la cual siempre debe ser analizado y perfeccionado continuamente. (pag.273)	Integración del personal	21					
	Adaptabilidad	22					
	Identidad	23					
	Infraestructura	24					

## ANEXOS 2

### Matriz de Consistencia

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivo(s)	Variable(s)	Dimensiones	Indicadores	Método(s)	Estadística
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la Relación del Liderazgo Empresarial y el comportamiento Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe Relación entre el Liderazgo Empresarial y el comportamiento Organizacional de la Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determina la Relación del Liderazgo Empresarial en el comportamiento Organizacional en la Empresa Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020</p>	LIDERAZGO	<p>Liderazgo de cultura</p> <p>Liderazgo estratégico</p> <p>Liderazgo de Equipos</p>	<p>Orientado a resultados Excelencia Desempeño Adaptación</p> <p>Dirigir Evaluar Comunicar Organización</p> <p>Cooperación innovación Satisfacción Oportunidad</p>	Hipotético. deductivo	
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Problema Específico 1</b> ¿Cuál es la relación del Liderazgo Empresarial y el Equilibrio Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020?</p> <p><b>Problema Específico 2</b> ¿Cuál es la relación del Liderazgo Empresarial y la Cultura Organizacional en Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020?</p> <p><b>Problema Específico 3</b> ¿Cuál es la relación del Liderazgo Empresarial y el Clima Organizacional Empresa F&amp;R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020?</p>	<p><b>Hipótesis Específica 1</b> Existe relación significativa con el Liderazgo Empresarial y el Equilibrio Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p> <p><b>Hipótesis Específica 2</b> Existe relación significativa del Liderazgo Empresarial y la Cultura Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p> <p><b>Hipótesis Específica 3</b> Existe relación Significativa del Liderazgo Empresarial y el Clima Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>Objetivos Específicos 1</b> Determinar la relación del Liderazgo Empresarial y el Equilibrio Organizacional Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos 2</b> Determinar la Relación del Liderazgo y la Cultura Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos 3</b> Determinar la Relación entre el Liderazgo Empresarial y el Clima Organizacional en la Empresa F&amp;R Perú Publicidad SAC Perú 2020</p>	Comportamiento Organizacional	<p>Equilibrio Organizacional</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Incentivos contribución dedicación Objetivos</p> <p>Estabilidad Habilidades Valores Hábitos</p> <p>Integración personal Adaptabilidad</p> <p>Identidad Infraestructura</p>		No Paramétrica- Estadística Descriptiva. Rho. Spearman.

# ANEXO 3

## Base de Datos

VARIABLE LIDERAZGO												VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL												
TEMA: "El Liderazgo Empresarial y comportamiento Organizacional en la Empresa F&R PERUPUBLICIDAD SAS 2020"																								
DIMENSION LIDERAZGO DE CULTURA				DIMENSION LIDERAZGO ESTRATEGICO				DIMENSION LIDERAZGO DE EQUIPO				DIMENSION EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL				DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL				DIMENSION CLIMA ORGANIZACIONAL				
PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	Numero de 2°	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24
Los líderes de la empresa muestran los resultados alcanzados por el personal y promueven la estrategia de mejora.	Dentro de los líderes de la empresa se muestra que realizan con éxito la estrategia de mejora.	Se activa la participación de los colaboradores en el desarrollo de las actividades asignadas.	Los líderes de la empresa se anticipan a las situaciones de riesgo y promueven las soluciones.	Los líderes de la empresa muestran la habilidad para dirigir.	Dentro de los líderes de la empresa se observan una actitud positiva y compromiso con sus colaboradores.	Los directivos de la empresa muestran una forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno de los miembros del grupo.	Los líderes de la empresa reconocen y respaldan las iniciativas de los colaboradores.	Dentro de la organización se promueve y respaldan las iniciativas de los colaboradores.	Se promueve y respaldan las iniciativas de los colaboradores.	Dentro de la organización se promueve y respaldan las iniciativas de los colaboradores.	Dentro de la organización se promueve y respaldan las iniciativas de los colaboradores.	Numero de 2°	Conoce usted cómo el presupuesto asignado para el personal que promueve el aprendizaje para los colaboradores.	Los reconocimientos se otorgan en momentos oportunos y condiciones justas.	Se facilita dentro de la organización el personal dentro de la organización.	Los objetivos propuestos, son alcanzados y medibles.	Se puede evaluar la preocupación por conocer las necesidades de los líderes de la empresa.	Se observa dentro de la empresa relaciones interpersonales.	Se muestra en los líderes de la empresa que existe el compromiso ético.	Los líderes de la empresa promueven a sus colaboradores como parte del equipo y no como rivales.	Los líderes de la empresa se valoran y reconocen.	Dentro de la empresa se valoran y reconocen a sus colaboradores.	Los líderes de la empresa se valoran y reconocen a sus colaboradores.	La empresa ofrece las condiciones y recursos para el desarrollo del trabajo productivo.
4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	1	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3
4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5
4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	6	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	3	5
4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	7	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4	9	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4
4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	12	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	13	3	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5
3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	14	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4
5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	5	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	16	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5
4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	17	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3
4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	18	3	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	3
5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	19	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	20	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3
5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	21	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	22	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	24	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	25	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	26	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3
4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	27	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	29	5	3	4	4	5	4	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	29	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	31	2	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	32	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	37	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	40	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2
2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	41	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3
1	3	1	3	3	3	2	1	3	2	1	2	42	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	43	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	1	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1
3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	45	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	46	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	47	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4																			

**ANEXO 4**  
**Instrumento Variable N°01 Liderazgo**

<b>Variable N°01 LIDERAZGO</b>						
<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO DE CULTURA</b>						
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>5</b> <b>Muy de</b> <b>acuerdo</b>	<b>4</b> <b>De acuerdo</b>	<b>3</b> <b>Ni de acuerdo ni</b> <b>en desacuerdo</b>	<b>2</b> <b>En</b> <b>desacuerdo</b>	<b>1</b> <b>Muy en</b> <b>desacuerdo</b>
1	Los líderes de la empresa muestran los resultados alcanzados mensualmente y proponen estrategias de mejora.					
2	Dentro de los líderes de la empresa se muestra que realizan con excelencia las actividades asignadas.					
3	Se anima la participación de los colaboradores para seguir mejorando el servicio.					
4	Los líderes de la empresa se anticipan a las situaciones de cambio previendo las posibles consecuencias o soluciones.					
<b>Dimensión Liderazgo Estratégico</b>		<b>5</b> <b>Muy de</b> <b>acuerdo</b>	<b>4</b> <b>De acuerdo</b>	<b>3</b> <b>Ni de acuerdo ni en</b> <b>desacuerdo</b>	<b>2</b> <b>En</b> <b>desacuerdo</b>	<b>1</b> <b>Muy en</b> <b>desacuerdo</b>
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>					
5	Los líderes de la empresa muestran habilidad para dirigir.					
6	Dentro de los líderes de la empresa se demuestra la capacidad para evaluar y retroalimentar a sus colaboradores.					
7	Los directivos de la empresa interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todas y cada una de las personas del grupo.					
8	Los líderes de la empresa mantienen una organización adecuada frente a los colaboradores.					
<b>Dimensión Liderazgo de Equipo</b>		<b>5</b> <b>Muy de</b> <b>acuerdo</b>	<b>4</b> <b>De acuerdo</b>	<b>3</b> <b>Ni de acuerdo ni en</b> <b>desacuerdo</b>	<b>2</b> <b>En</b> <b>desacuerdo</b>	<b>1</b> <b>Muy en</b> <b>desacuerdo</b>
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>					
9	Dentro de la organización se reconoce y resalta las personas que realizan alto compromiso con la empresa.					
10	Se promueve y existe la iniciativa de emprender ideas innovadoras dentro de la empresa.					
11	Siente que, dentro de la empresa, se reconocen los aportes de los colaboradores					
12	Dentro de la empresa se promueve las oportunidades de ascenso.					

## ANEXOS 5

### Instrumento N°02 Comportamiento Organizacional

<b>Variable N°02 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>DIMENSION EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>5 Muy de acuerdo</b>	<b>4 De acuerdo</b>	<b>3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>2 En desacuerdo</b>	<b>1 Muy en desacuerdo</b>
13	Conoce usted sobre el presupuesto asignado para promover cursos de aprendizaje para los colaboradores					
14	Las recompensas se otorgan en el momento oportuno y condiciones justas					
15	Se percibe dentro de la empresa que los líderes motivan e incorporan al personal dentro de la organización					
16	Los objetivos propuestos, son adecuadamente alcanzables y medibles.					
<b>Dimensión Cultura Organizacional</b>		<b>5 Muy de acuerdo</b>	<b>4 De acuerdo</b>	<b>3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>2 En desacuerdo</b>	<b>1 Muy en desacuerdo</b>
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>					
17	Se puede evidenciar, la preocupación por conocer las necesidades de las personas dentro de la empresa					
18	Se observa dentro de la empresa habilidades para relaciones interpersonales					
19	Se muestra en los líderes de la empresa que existe el compromiso ético					
20	Los líderes de la organización son ejemplo de vida a seguir aún por fuera de la organización					
<b>Dimensión Clima Organizacional</b>		<b>5 Muy de acuerdo</b>	<b>4 De acuerdo</b>	<b>3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>2 En desacuerdo</b>	<b>1 Muy en desacuerdo</b>
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>					
21	Los líderes de la empresa perciben a sus colaboradores como parte del equipo y no como rivales					
22	Dentro de la empresa se valora el cambio y contribuyen de forma ética a apoyar el cambio entre sus colaboradores					
23	Los líderes de la empresa se sienten identificados con la organización y esta es transmitida a todos los colaboradores					
24	La empresa ofrece las condiciones y herramientas para el desarrollo del trabajo profesional					

## ANEXO 06

### Evidencia del programa del SPss

The screenshot displays the SPSS Statistics Processor interface with the following components:

- Menu Bar:** Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda.
- Toolbar:** Standard icons for file operations, editing, and analysis.
- Tree View (Left):** A hierarchical list of results including 'Resultado', 'Fiabilidad', 'Escala: ALL VA', 'Explorar', 'LIDERAZGO EM', 'COMPORTAMIE', 'Correlaciones no p', 'Correlaciones no p', 'Correlaciones no p', 'Correlaciones no p', 'Frecuencias', 'Frecuencias', and 'LIDERAZGO EMPRESARIAL'.
- Main Output Area:** Contains four tables of statistical data.

#### Table 1: General Statistics

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,4	10,4	10,4
	Medio	47	49,0	49,0	59,4
	Alto	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

#### Liderazgo Estrategico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,4	10,4	10,4
	Medio	40	41,7	41,7	52,1
	Alto	46	47,9	47,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

#### Liderazgo de Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	8,3	8,3	8,3
	Medio	48	50,0	50,0	58,3
	Alto	40	41,7	41,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

#### LIDERAZGO EMPRESARIAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	9,4	9,4	9,4
	Medio	40	41,7	41,7	51,0
	Alto	47	49,0	49,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON