



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos
de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Nunura Quinde, Nancy Milagros (orcid.org/0000-0002-5133-1366)

Rivera Carhuapuma, Ronal Roman (orcid.org/0000-0003-3663-3371)

ASESORA:

Dra. Rosales Dominguez, Ediht Geobana (orcid.org/0000-0002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO — PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros amados padres por su amor incondicional, porque ellos son la fuente de nuestra inspiración. Además, por ser quienes nos otorgan su inconmensurable apoyo por vernos cada día mejor.

Agradecimiento

A Dios por ser el autor de nuestros días, por permitirnos que nuestros dorados sueños se hagan realidad y alcanzar nuestras metas, Asimismo a nuestra asesora por su paciencia y constante dedicación. A mis hermanas por su incondicional apoyo para lograr el cumplimiento de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
▪ 3.1 Tipo y diseño de investigación	10
▪ 3.2 Variables y operacionalización.....	11
▪ 3.3 Población, muestra, muestreo unidad de análisis.....	17
▪ 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
▪ 3.5 Procedimientos	21
▪ 3.6 Método de análisis de datos	21
▪ 3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	21
▪ 4.1 Resultados descriptivos	21
▪ 4.2 Resultados inferenciales	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de procesamiento de los casos.....	20
Tabla 2: Frecuencia de Liderazgo Organizacional	22
Tabla 3: Frecuencia de Habilidades Gerenciales	23
Tabla 4: Frecuencia de Entusiasmo Hacia el Logro	24
Tabla 5: Frecuencia de Grupo de Trabajo.....	25
Tabla 6: Frecuencia de Clima Laboral.....	26
Tabla 7: Frecuencia de Comportamiento de los Empleados.....	27
Tabla 8: Frecuencia de Valores Organizacionales	28
Tabla 9: Frecuencia de Creencias.....	29
Tabla 10: <i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	31
Tabla 12: Prueba de la Hipótesis General.....	32
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1	33
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2.....	34
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3.....	35
Tabla 16: P1.- Su jefe posee habilidades innovadoras que transmite a todo su equipo de forma clara.....	63
Tabla 17: P2.- Su líder cuenta con estrategias que resultan eficaces para el logro del objetivo empresarial	64
Tabla 18: P3.- La dirección gestiona eficientemente las tareas del personal dentro de la organización para alcanzar los objetivos	65
Tabla 19: P4.- El gerente suele planificar constantemente las actividades administrativas para lograr las metas previstas por institución	66
Tabla 20: P5.- El gerente se preocupa constantemente por el crecimiento de la organización.....	67
Tabla 21: P6.- El líder cuenta con objetivos claros, medibles y alcanzables.....	68
Tabla 22: P7.- Su superior se preocupa por empoderar a sus colaboradores.	69
Tabla 23: P8.- Suele haber una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores.....	70
Tabla 24: P9.- Se forman equipos de alto desempeño en la organización.	71
Tabla 25: P10.-Se tiene establecido metas claras y bien definidos por parte del gerente.	72
Tabla 26: P.11 La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados.....	73
Tabla 27: P.12 Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder.	74
Tabla 28: P13.- Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización.....	75
Tabla 29: P14.- El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución.....	76
Tabla 30: P15.- Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales.	77
Tabla 31: P16.- El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización.....	78
Tabla 32: P17.- La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.	79

Tabla 33: 18.- El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización.	80
Tabla 34: P19.- Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales.....	81
Tabla 35: P20.- El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia.	82

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Porcentaje de frecuencia de Liderazgo Organizacional	22
Figura 2: Porcentaje de frecuencia de Habilidades Gerenciales	23
Figura 3: Porcentaje de frecuencia de Entusiasmo Hacia el Logro	24
Figura 4: Porcentaje de frecuencia de Grupo de Trabajo.....	25
Figura 5: Porcentaje de frecuencia de Clima Organizacional.....	26
Figura 6: Porcentaje de frecuencia de Comportamiento de los Empleados	27
Figura 7: Porcentaje de frecuencia de Valores Organizacionales	28
Figura 8. Figura 8: Porcentaje de frecuencia de Creencias	29

Resumen

El actual trabajo de investigativo tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. La metodología utilizada fue no experimental, con diseño descriptivo correlacional de corte trasversal, con una muestra de 30 trabajadores en una empresa capacitadora del distrito de San Borja. Se utilizó la herramienta del cuestionario; de acuerdo a los resultados obtenidos indica que existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y clima laboral; puesto que el nivel de significancia calculada de $p < 0.05$, y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,947.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, clima laboral, tiempos de pandemia.

Abstract

The current research work has as its main objective to determine the relationship between organizational leadership and work environment in times of pandemic in a training company in the district of San Borja, 2021, the methodology used was non-experimental, with descriptive correlational design of cross-sectional cut, with a sample of 30 workers of a training company in the district of San Borja. The questionnaire tool was used; according to the results obtained indicate that there is a significant relationship between organizational leadership and work climate; since the calculated significance level of $p < 0.05$, and the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of .947.

Keywords: Organizational leadership, work climate, pandemic times.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis de la pandemia ha ocasionado cambios y obliga de manera inexorable implementar innovadoras tendencias en el liderazgo organizacional por lo que esta crisis sanitaria debe ser vista por parte de los líderes, tomadores de decisiones, autoridades y gerentes como una oportunidad para hacerle frente a esta realidad problemática, esto significa que los líderes de las diversas organizaciones tienen que asumir en todo momento que los colaboradores son los recursos más valioso de toda organización y ellos son quienes les dan vida a las empresas por lo que es esencial mantener un buen clima laboral a pesar de las vicisitudes que trae consigo esta pandemia. Barajas, Betancur, López y Rodríguez (2020), señalan la crisis provocada por el SARS CoV- 2 causo que las organizaciones desarrollen una actividad empresarial con mayores eficiencias poniendo en marcha instrumentos que se ajusten a las tendencias tecnológicas más actuales optimizando los procesos el interior de la organización (p. 3)

Además, la situación económica y financiera actual, obliga a las instituciones públicas y privadas a tener colaboradores que cuenten cada vez más con una elevada preparación y un alto nivel de competitividad, con la finalidad de hacerle frente a esta crisis sanitaria y mejorar las gestiones operativas y administrativas, la utilización de diversas estrategias y herramientas para la mejora continua.

La pandemia del Covid -19 trajo consigo una crisis en las organizaciones en todos los niveles en la gestión administrativa, desarrollo operativos y gestión de recursos humanos. Las empresas capacitadoras deben encorsetarse a las nuevas realidades sin perder la esencia de los objetivos y patrones propios de la institución educativa. Los líderes enfocados en la gestión educativa de todos los niveles han de replantear sus maneras de gestionar para hacerle frente a la compleja situación reorientando los recursos organizacionales para responder con eficacia al conjunto de incertidumbres asociada a la pandemia. Según Ferrer y Borra (2020) la crisis sanitaria mundial provocada por el covid-19 sometió a todas las organizaciones a una evaluación exhaustiva [...] y a quienes lo conforman sean estos gestores, directivos y naturalmente a todo el talento humano que las integran (p. 02) es

preciso acotar que todo colaborador comprometido con una organización ineludiblemente se ve afectado por esta crisis sanitaria.

En el aspecto internacional, según Márquez (2020) la crisis sanitaria de COVID – 19 evidencia un mundo sin unión, sin una clara estrategias mundial para hacerle frente en su lucha, sin liderazgos efectivos ni instituciones capaces que lo enfrenten de manera efectiva y esto parece ajeno a un mundo globalizado”(p. 01) es preciso dilucidar, la emergencia sanitaria que trajo esta pandemia evidencia la desunión que hay entre los países, sin un plan de una lucha efectiva, carentes de un liderazgo efectivo que permitan contrarrestar esta grave enfermedad. Asimismo, Las Naciones Unidas en su reporte relacionado a la política: La enseñanza en el curso de la pandemia SARS-CoV-2 y posterior a ella (2020) precisa la pandemia del coronavirus COVID – 19 ha causado una obstrucción histórica en los sectores educativos y esto ha perjudicado a casi 1 600 millones de alumnos en más de 190 países a nivel mundial. (p. 2)

Según Hadley (2021) refiere “a nivel mundial las organizaciones empresariales cuentan con la oportunidad de beneficiarse y alcanzar logros en el punto más elevado de esta crisis sanitaria y adoptar un liderazgo con nuevos retos” (p. 7) es preciso señalar que todas las instituciones sean esta públicas y/o privadas tienen la ocasión de conseguir resultados óptimos en el pico más elevado de esta catástrofe sanitaria internacional que implica a todos los países y hacerse cargo de un liderazgo con nuevos retos.

En el contexto nacional, en la nueva edición de la revista energía.pe, José Manuel Revuelta Country Manager de Enel Perú (2020) precisa la llegada de esta crisis sanitaria del COVID – 19 al Perú y sus devastadores consecuencias nos obliga a replantear un conjunto de desafíos en varios frentes de la organización desde la gestión financiera y comercial hasta el área de operativización [...] sin embargo aún más importante pone en manifiesto nuestra destreza de liderazgo y apoyo a la sociedad bajo el principio de hacerse cargo de los compromisos ante los demás”.(p. 1) Es preciso acotar, desde la aparición de esta pandemia en nuestro país y sus devastadores efectos trajo consigo un conjunto de desafíos en todas las estructuras del ámbito empresarial desde el comercio, las finanzas y también la

gestión operativa. Asimismo, exige y requiere de nuestra destreza de liderar y contribuir en la población asumiendo la obligación de velar por la sociedad.

En cuanto a la empresa capacitadora ubicada en el distrito de San Borja institución educativa con más de 18 años de experiencia brindando servicios de enseñanza orienta a los servidores público y ejecutivos de las entidades privadas. Organización de alto prestigio por la calidad de colaboradores que lo conforman y por la generación de excelentes resultados, el año 2021 con el incremento acelerado del SARS-CoV-2 en el país, como medidas preventivas que impulsó el gobierno fue las restricciones horarias de trabajo y la exigencia de llevar a cabo las labores desde casa con el fin de frenar el avance de los contagios.

Temple (2020) menciona: Que muy a pesar de la carga laboral y las responsabilidades que pueda recaer sobre los hombros de los altos ejecutivos en tomar las de decisiones; estos deben estar al frente de sus equipos de trabajo, de su organización [...] (p. 5) es preciso señalar que los que lideran la organización tienen en sus manos el enorme compromiso de tomar decisiones acertadas, y siempre estar al lado de sus colaboradores.

En este marco, surge la pregunta general ¿Cuál es la relación entre Liderazgo organizacional y el clima laboral en una empresa capacitadora en tiempos de pandemia en el distrito de San Borja, 2021? por otro lado, las preguntas específicas serán: (1) ¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021? (2) ¿Cuál es la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021? (3) ¿Cuál es la relación entre grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021?

En la Justificación teórica el presente trabajo investigativo origina un valioso aporte en el estudio en relación entre el Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. Es así que esta investigación tratará de estudiar el efecto del liderazgo

organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia, para su aplicación se analizarán datos proporcionados por estudios estadísticas, indicadores entre otros, basadas en la realidad concreta. Es por eso que esta investigación será materia de guía y contribución de investigaciones futuras que se desarrollen en el tema afín. Para Morales (2016, p. 15), indica que: Se justifica teóricamente porque faculta ampliar los conocimientos y al mismo tiempo aumentar las capacidades y habilidades con el único fin de lograr identificar las características primordiales de cada variable que se trabaja en las investigaciones [...]. Asimismo, en la Justificación práctica El actual trabajo de investigación trata de generar conciencia acerca del efecto de la crisis del COVID – 19 en el Liderazgo organizacional y clima laboral. Además, coopera con las soluciones para minimizar el impacto que trae consigo esta pandemia, según Bernal (2014) precisa que una investigación práctica es aquel que favorece al avance y contribuye a solucionar un determinado problema en cuestión o como mínimo plantea estrategias” (p.104)

Por otro lado, el objetivo general que persigue este proyecto es: Determinar la relación entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. Asimismo, los objetivos específicos serán: (1) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima laboral en una en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. (2) Determinar la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en una en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. (3) Determinar la relación entre grupo de trabajo y clima laboral en una en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

La hipótesis general que plantea el actual trabajo de investigación es: Existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. De la misma forma, las hipótesis específicas serán: (1) Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. (2) Existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. (3) Existe relación significativa entre

grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el actual trabajo investigativo se ha considerado analizar distintos antecedentes internacionales que nos permiten sustentar la discusión de la investigación como a continuación indica Contreras y Jiménez (2016) en su investigación en Colombia, tuvo como objetivo un estudio descriptivo donde ambas variables se sometieron a medir mediante de 02 instrumentos: El test de adjetivos de pitcher (PAT) y la escala de clima organizacional (ECO) de las cuales se concluyeron que, Existe un nivel no deseado en el estilo de liderazgo y se hace evidente que no hay una coordinación para crear un clima laboral favorable y esto genera un malestar permanente en el entorno de la empresa.

Villacrés (2016) en su investigación en Ecuador, oriento su objetivo de estudio a identificar los tipos y elementos de dirección que intervienen en el clima laboral, para la población y muestra estuvo conformada por once agencias con 55 colaboradores, con la finalidad de obtener la información realizo una encuesta usando la herramienta del cuestionario. Con diseño transaccional y no experimental, permitiendo concluir: El liderazgo debe estar orientado a la organización para que se fortalezca y no sea bajo el criterio de grupos de trabajos.

Morales (2016) en su proyecto investigativo en Chile, determinó cómo influye el liderazgo directivo en el clima organización, tuvo como población y muestra a técnicos, educadoras y directivos que tengan más de 06 meses laborando. Para hallar la información usó la técnica de la encuesta, empleando el instrumento de la entrevista. Con diseño de investigación descriptivo no experimental de tipo trasversal, concluyendo: en los centros educativos estudiados predomina el estilo del liderazgo democrático, esto permite propiciar un clima laboral favorable.

Zans (2017), en su trabajo de investigación en Nicaragua determinó la relación del clima organizacional y el desempeño laboral teniendo como población y muestra 88 colaboradores la técnica que usó es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario el enfoque fue cuantitativo, con elementos cualitativo de tipo

descriptivo – explicativo concluyendo que el clima organizacional en la organización estudiada es favorable gran manera, asimismo se encuentra un vínculo estrecho y positivo entre las 02 variables

Bueso, S. (2016), en su trabajo investigativo en Honduras cuyo objetivo fue hallar la medida entre la relación del clima organizacional y satisfacción laboral, la población lo conformaron 21 trabajadores. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario tipo LICKERT, asimismo el tipo de investigación fue de diseño transversal correlacional. Concluyendo que para llegar a tener un excelente clima laboral es imprescindible el compromiso de todos los servidores, además si se aplica de manera correcta un plan de mejora se optimizaría notablemente el clima laboral en la organización.

En cuanto al contexto nacional Chaparro (2017) en su tesis “liderazgo creativo y clima institucional” determinó que las 02 variables tienen una relación estrecha y fundamental. La población y muestra lo conformo 86 individuos, el instrumento para acopiar los datos se apoyó en dos cuestionarios, el estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no transversal, no experimental de ámbito correlacional. Llegando a la conclusión que el liderazgo del directivo está relacionado con el clima organizacional.

Espinoza (2017) en su tesis Clima organizacional y liderazgo, determino que las 02 variables reúnen las condiciones para obtener un mayor nivel de eficiencia, la población lo conformó 65 personas, se usó el enfoque cuantitativo, el diseño fue analítico y correlacional. Hallando como principal conclusión que las 02 variables referente al liderazgo educativo y el clima organizacional en el campo educativo están vinculados como predictores con la variable de desempeño docente.

Benites (2018) determinó la relación del tipo de liderazgo y clima organizacional La población muestra lo conformó 40 profesores, perteneciente a una entidad castrense, teniendo como técnica la encuesta y se llegó a aplicar el instrumento del cuestionario, su enfoque fue cuantitativo y el diseño que usó fue no experimental de corte transversal. El investigador concluyó, que hay un vínculo relevante y notable en el empleo del tipo de liderazgo que ejerce el director de la escuela de infantería del ejército con el clima organizacional.

Chata (2018) en su proyecto investigativo determinó la relación entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional, la población y muestra estuvo conformada por 122 profesores del distrito de Coata - Puno la técnica usada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, el diseño fue cuantitativo, no experimental, llegando a concluir que hay una relación fundamental, directa y favorable entre las 02 variables de estudio, asimismo se hace evidente el estilo de liderazgo que predomina es el democrático y el clima organizacional es favorable (p. 64).

Centurión (2017) determinó la relación “Influencia del tipo de liderazgo de las autoridades de las diversas facultades referente al clima organizacional. La población estuvo conformada por 82 profesores de una universidad privada en el distrito de Chosica”. La técnica del trabajo investigativo fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental. Concluyendo que existe una notable influencia en ambas variables de estudio que son el estilo de liderazgo y clima organizacional y se encuentra una correspondencia conservadora. (p. 11)

Asimismo, las teorías sobre liderazgo Espinosa, Contreras, & Barbosa (2015) precisa la teoría del atributo: En muchas ocasiones los atributos concernientes a la personalidad podrían llevar a los individuos de una forma natural a las tareas del liderazgo, aunque esto es atípico. Igualmente es conocida la teoría del líder que nace de manera natural. (p. 12) Es así que se han conocido a personas como un excelente jefe, un gran profesor, el líder del grupo explorador o el alumno de la escuela que lleva el rol del entrenador. Existen personas que tienen el talento natural de dirigir a otras. Además, se puede destacar el liderazgo carismático o teoría de la influencia Silva, (2020), acota, en este tipo de liderazgo: “los líderes motivan a los seguidores mediante la utilización de imágenes, símbolos retóricos e historias para el logro de grandes niveles de desempeño (p. 09).

Según Cao (2017) la teoría de la influencia son aquellas teorías que estudian los procedimientos de la influencia entre seguidores y líderes. Entre ellas se encuentra el liderazgo carismático, esta teoría refiere que el liderazgo no está basado en la autoridad formal sino en las condiciones, cualidades, así como la personalidad carismática del líder. Tratan de buscar la identificación y la conducta de los líderes carismáticos, así como sus cualidades que caracterizan al líder carismático, la

visión futurista de este tipo de liderazgo inspira e influye hacia el cambio de los seguidores. (p. 14)

La teoría de Clima Laboral de Likert citado por Brunet (1999) precisa que la conducta admitida por los empleados, tienen una dependencia directa del comportamiento de la gestión administrativa y las características empresariales que los mismos advierten, es por esta razón se corrobora que el vínculo estará determinado por la percepción. Likert, puntualiza tres tipos de variables que explican y definen las particularidades propias de una organización y que tienen una incidencia en la percepción individual del clima (p. 10)

Según Rodríguez (2020) teoría "X" y teoría "Y" de Mc. Gregor: en la teoría "X", prevalece la creencia de que el ser humano es holgazán por naturaleza no se empeña por sobresalir y las obligaciones son evadidas. Es fundamental que sea supervisado permanentemente, ya que esto constituye el principal problema de que los empleados adopten una actitud defensiva y perjudiquen la supervisión. La teoría "Y" precisa que el trabajo es una tarea humana por naturaleza. Conforme a la teoría "Y" precisa que el administrador tiene una tarea esencial que consiste en establecer un clima laboral favorable, teniendo la seguridad en sí mismo y estimulando la confianza en los colaboradores reduciendo de esta manera la supervisión al mínimo. (p.17)

Teoría del clima organizacional según Belsuzarri (2019) esta teoría evidencia lo valioso de mantener un buen equilibrio emocional entre los trabajadores y la organización; de tal manera no dañe las tareas laborales. Para alcanzar este objetivo es indispensable tener una óptima infraestructura y una remuneración justa, según a las tareas y responsabilidades de cada uno de los colaboradores esta forma la empresa reconoce el desempeño de sus colaboradores por lo que obtiene un clima organizacional satisfactorio; a través de incentivos, asensos, orientación, capacitación y facilidades de desarrollo profesional. De esta forma la organización muestra el interés por el desarrollo y el crecimiento de cada colaborador con la finalidad de lograr un equipo de trabajo que cumplan sus funciones de manera efectiva y eficiente mejorando notablemente la productividad en la organización (p.13)

Huamilly y Paucar (2021) señalan un Modelo Teórico de clima organizacional, el cual hacen énfasis que el clima organizacional es el ambiente donde se ejerce el trabajo, percibido por los colaboradores de la empresa donde prestan sus servicios esto comprende los siguientes; talento humano, toma de decisiones, recompensa, comunicación, motivación, estilo de liderazgo y comunicación, es así que, el clima laboral cumple un papel esencial en la gestión de los talentos humanos, pues consigue que los que integran la organización sean parte activa del desarrollo organizacional y de esta manera crear un espacio favorable en el desempeño institucional. (P. 28)

Entre los enfoques conceptuales, Fischman (2015), acota los líderes transformacionales expresan una visión precisa y clara e inspirador a sus colaboradores. Además, ostentan la habilidad de motivar, ser parte de la cultura organizacional originando un clima laboral conveniente para el desarrollo y el cambio organizacional favorable (p.15).

Hanges, Aiken, Park, & Su (2016). En todos los equipos de trabajo las relaciones interpersonales cambian a causa de varios factores, el liderazgo no necesariamente es característica peculiar de una persona, más bien algunos líderes ostentan capacidades singulares, realzan su labor dentro de los procesos y actividades en las organizaciones, permitiendo que el liderazgo se convierta en un proceso constante para influir en la interacción que conduce a la realización de las actividades y las relaciones de trabajo, donde el líder se convierte en la persona con mayor influencia entre los demás (p. 5)

Wipulanusat, Panuwatwanich y Stewart (2017). El liderazgo debe ser visto de manera clara, las tareas del líder deben estar bien definidas al igual que las responsabilidades de los subordinados, esto realza los estándares de desempeños y establece los canales de comunicación bien definidos (p. 5)

Por su parte Peralta y Moyna (2017) manifiesta que el clima organizacional es el atributo o carácter del ámbito institucional que aprecian, que conforman o son parte de la institución y que repercute en su conducta; es propicio cuando suministra la satisfacción plena los requerimientos de los empleados y eleva la moral de sus colaboradores, y negativo cuando no se consigue cubrir tales necesidades (p. 6)

Jiménez y Giménez (2016) el clima laboral es de gran relevancia en las entrañas de una organización siendo estables los servidores permite generar un incremento en la productividad y beneficio en el lugar donde trabajan, el trabajo en equipo y una buena comunicación juegan un rol preponderante en las relaciones entre los miembros que conforman el grupo de trabajo (p.27).

Bazalar y Choquehuanca (2020) aseveran el concepto de clima organizacional surgió en el ámbito privado. La idea era que un mejor clima organizacional generaría una mayor satisfacción de los trabajadores, lo cual incidiría a su vez en una mayor productividad, disminuyendo los costos unitarios y aumentando la producción lo que redundaría en una mayor rentabilidad de las empresas. (p. 36)

III. METODOLOGÍA

El enfoque del presente trabajo investigativo será cuantitativo según Otero (2018), el procedimiento de investigación cuantitativo se centra en las mediciones numéricas se sirve en observar el proceso en la manera de recolectar datos y analizarlos con la finalidad de dar respuesta a los interrogantes de la investigación. Dicho enfoque hace uso de los análisis estadísticos. Se da a partir de la obtención, la cuantificación de parámetros, la consecución de frecuencias y estadígrafos de población. Formula un determinado problema de estudio concreto y delimitado. (p. 3). Asimismo, Sánchez (2019), precisa que el método hipotético-deductivo Tiene el propósito de entender los fenómenos y trata de explicar el las causas o el origen que la generan. Sus otras finalidades son el pronóstico y el control, que serían una de las aplicaciones más relevantes con sustento, de la misma manera, en las leyes y teorías científicas. (p. 108)

3.1 Tipo y diseño de investigación

- Tipo de investigación: Aplicada

El tipo de investigación del presente trabajo es aplicada por que tiene como objetivo esencial la resolución un problema específico o planteamiento concreto, centrándose siempre en la búsqueda y afianzamiento del conocimiento para ser aplicado. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) enfatizan, este tipo de investigación es práctica y de gran utilidad, utiliza conocimientos conseguidos por la investigación

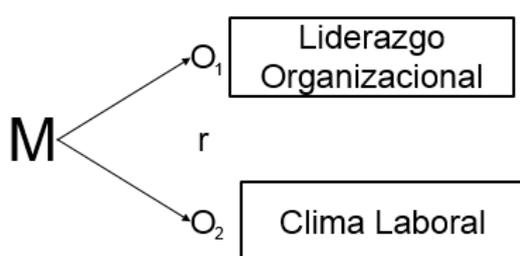
básica o teórica con el propósito de alcanzar la comprensión y resolución del fenómeno que es materia de estudio. (p. 79)

- Diseño de investigación: No experimental

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se utilizará el diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipula a conveniencia propia las variables no obstante el estudio se basa esencialmente en la observación del fenómeno tal como ocurre los fenómenos en su contexto real, actual y de esta forma analizarlos posteriormente. En este tipo de investigación no existe estímulos ni condiciones para el desarrollo del fenómeno en estudio, sino que las materias en estudio se observan en su entorno natural (Baptista, Fernández y Hernández, (2014, p.184)

- Nivel descriptivo – correlacional

El presente estudio corresponde al nivel descriptivo - correlacional, ya que permite medir de forma independiente ambas variables: Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja – 2021 en consecuencia, primero, se medirá en forma independiente cada variable y luego se procederá a medir y analizar la relación entre las variables estudiadas. Reyes y Mejía (2018) precisan que el diseño de investigación posee como objetivo esencial plantear en grado de correlación estadística que existe en ambas variables de estudio. De manera práctica posibilita observar el nivel de vínculo entre ambas variables (p.51)



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1:

Liderazgo Organizacional

Ferrer y Cortez precisan el liderazgo es un conjunto de competencias de gestión o directivas de una determinada persona y cuenta con la idoneidad de influir en la conducta de otros individuos o determinados grupos laborales, permitiendo que el equipo cumpla con sus roles con una elevada motivación orientado hacia el cumplimiento de los objetivos y metas trazados por la organización (2020, p.2)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Habilidades gerenciales

Donawa y Gámez (2019) indican, las habilidades gerenciales son factores en el cual el uso de estrategia, instrumento de gestión y prácticas administrativa permiten conseguir óptimos resultados para la conquista del éxito empresarial.

Indicadores de la dimensión 1.

1.1 Innovador

Prieto, Contreras y Espinosa (2019) La conducta del innovador es la actividad de un colaborador orientado a implementar, aplicar, generar, crear nuevas ideas, productos de vanguardia, métodos modernos y procesos creativos en su puesto laboral, en el departamento donde se desempeña o institución donde labora. (p. 28)

1.2 Estratega

Según Urrego (2019) para alcanzar el éxito organizacional, los líderes estratégicos están en la obligación de tomar decisiones trascendentales, donde los gerentes o los encargados de los cargos de jerarquía evalúan constantemente el entorno interno y externo con la finalidad de hallar oportunidades del mercado, medir las competencias, identificar las amenazas, teniendo como perspectiva el futuro, previniéndose a los cambios que pueden enfrentarse las organizaciones (p. 31)

1.3 Gestionador

Condori (2017) El líder gestor está encargado de las tareas de planificar anteladamente las actividades futuras de la organización, establecer estrategias, objetivos y metas a alcanzar por la empresa; disponiendo las tareas, las gestiones necesarias para el cumplimiento de las metas, implantando funciones, roles y designando estas obligaciones a los colaboradores. (p. 8)

1.4 Planificador

Viches (2018) El líder planificador tiene como objetivo medular elaborar el plan estratégico que se ajuste a la organización, esto requiere el uso de varios instrumentos, técnicas, procedimientos (mayormente establecidos). Obedece a los objetivos y metas establecidos por la organización. (p. 8).

Dimensión 2: Entusiasmo hacia el logro

Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) definen el entusiasmo hacia el logro como un estado de ánimo óptimo posibilitando el crecimiento de las personas y permitiendo que el individuo logre sus objetivos propuestos, las vías para conseguirlo son a través del empoderamiento, de esta manera se genera un buen desempeño laboral (p. 194)

Indicadores de la dimensión 2.

2.1 Crecimiento

Vilches (2020) el crecimiento de los profesionales es un procedimiento de mejora en el entorno de trabajo que se enriquece a través de la experiencia diaria y posibilita desarrollar su accionar de forma plena en el cual el servidor tome poder y se encamine hacia la meta que es crecer y llegar a ser un profesional altamente competitivo desarrollando acciones de mejora continua (p. 25)

2.2 Objetivos

Según la universidad Esan (2019), los objetivos son ejercicios o pasos precisos que efectúan las organizaciones para el logro de los propósitos de la organización. Son concedidos a las áreas o servidores que están encargados en el desarrollo de la producción de un determinado proyecto y están en la disposición de efectuar las actividades con los plazos establecidos. Por esta razón, existen restricciones presupuestales y fechas límites. (p. 1)

2.3 Empoderamiento

Morales (2016), el empoderamiento es el procedimiento por el cual los individuos, instituciones y la sociedad obtienen el dominio de sus vidas partiendo de la superación personal, grupal y comunitarios que originan entornos actuales incrementando la calidad de vida y el bienestar. (p. 27)

Dimensión 3: Grupo de trabajo

Ayovi (2019) precisan, un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común, tienen una interacción cara a cara y tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la organización (p. 62, 63)

Indicadores de la dimensión 3

3.1 Interdependencia

Según Camona (2020) la interdependencia propicia nuevas formas de relacionarse y modos de vida, la dependencia recíproca no exceptúa la oportunidad de evolucionar la autonomía, más bien es requisito ineludible para la misma, en innumerables oportunidades, los vínculos con otras personas nos permiten acrecentar nuestros horizontes y mejorar las posibilidades. (p. 6)

3.2 Desempeño

Según Mamani y Cáceres (2019) precisan que el desempeño laboral ostenta algunas particularidades que tienen relevancia tales como las destrezas, competencias, que crean conductas a través de las facultades y necesidades las cuales tienen incidencia en el desempeño laboral, permitiendo que las instituciones se encuentren estrechamente vinculadas con la naturaleza del trabajo en sí. (p. 5)

3.3 Metas

Báez (2018) las metas constituyen el origen esencial de motivación en el trabajo es por ello que cuando existe la determinación de trabajar orientado hacia una meta este actúa como un poderoso estímulo interno en los colaboradores. (p. 28)

Variable 2: Clima laboral

“Thiruvankadam y Thiagarajan precisan, el clima organizacional indica la conducta y comportamiento de los colaboradores en una determinada organización basado en valores, creencias organizacionales y supuestos aceptados. (2018, p. 165)

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Comportamiento de los empleados

Molina, Briones y Arteaga (2016) precisan el comportamiento de los empleados se refiere a las acciones y conductas de las personas en la organización, y es un

instrumento esencial para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia [...] esto dependerá de la manera de como se ha gestionado el capital humano en y de cómo están integrados los miembros que la forman y cuál es su identificación con institución. (p. 501)

Indicadores de la dimensión 1.

1.1 Conducta

Pérez (2016) La conducta es la manera como las personas se comportan durante su vida y acciones, por consiguiente, se infiere que los individuos tienen un patrón de accionar en cada instante, escenario y evento donde transcurre la vida sean en el entorno laboral, socia y personal. (p. 21)

1.2 Integrantes

Imesum (2016) indica los integrantes de una organización contribuyen a la productividad institucional, de ellos depende la marcha y la productividad, crean una ventaja competitiva y en esencia en ellos estriba en gran medida el éxito de la empresa. (p. 01)

1.3 Identificación

Bolaños y Franco (2017) La identificación institucional es un aspecto importante para las organizaciones debido a que es considerado una parte fundamental que el colaborador se encuentre identificado y se sienta parte elemental de la organización de esta forma se multiplique la productividad en el interior de las empresas. (p. 3)

Dimensión 2: Valores organizacionales

Castro (2017) expresa que los valores organizacionales son puntualizados como un conglomerado de conductas, tradiciones, hábitos, creencias, actitudes y normas distribuidas por los colaboradores de la organización estableciendo personalidad, identidad y destino a la misma para la consecución de los fines económicos y sociales. (p. 73)

Indicadores de la dimensión 2

2.1 Creencias

Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Rozo (2018) La cultura organizacional es intangible en sus principios, es decir, las normas, valores y creencias marcos referenciales no son tangibles, su influjo se evidencia en las entrañas de las organizaciones a través de sus colaboradores, precisando de esta forma que la cultura tiene incidencia en la conducta de los colaboradores de la organización (p. 2)

2.2 Hábitos

Mondragón, Cardoso y Bobadilla (2016) Los hábitos son comportamiento que los individuos aprenden por repetición [...] los buenos hábitos contribuyen a las personas a lograr sus metas y objetivos siempre en cuando estos sean cultivados de manera apropiado durante el desarrollo de su vida. Los hábitos son un conglomerado de costumbres, maneras y formas de sentir, juzgar, actuar y pensar de un individuo. (p. 4).

2.3 Normas

Las organizaciones desarrollan una serie de valores como son las normas, las costumbres, que interiorizan hasta hacerlos inconscientes y que constituyen el elemento esencial, de los cuales, y como expresión de los mismos se van creando y desarrollando, esa serie de manifestaciones que constituyen la vida interna de la organización.

Figuroa (2017) Las normas pertenecen a una serie de valores organizacionales, así como las costumbres que se asimila hasta hacerlos inconsciente y que forman un componente importante, de los cuales, como expresión de los mismos se generan y desarrollan innumerables manifestaciones que constituye la vida interna de la institución (p. 21)

Dimensión 3: Creencias

Rodrigo y Muñoz (2018) establecen que las creencias se relacionan con las motivaciones más profundas que mueven a las personas a actuar o perseverar. En la medida que se conozcan las creencias que existen tras determinados comportamientos, será posible explicarse en muchos casos los motivos por los cuales los trabajadores se comportan de determinada manera. (p. 187)

Indicadores de la dimensión 3.

3.1 Motivación

Muñoz y Cuba (2018) el término motivación tiene un derivado del verbo latino moveré, cuyo significado es mover, por consiguiente, motivación es la necesidad de activar la conducta promoviendo a desarrollar determinadas acciones orientándola hacia la meta o los objetivos propuestos. (p. 1259)

3.2 Cultura

Según Ramos y Tejera (2017) la cultura es el conglomerado o conjunto de conductas sentimientos, comportamientos e ideas transferidas que definen la forma y manera como se desarrolla el trabajo en un organismo institucional y que, por tanto, la definen. (p. 1)

3.3 Perseverancia

Según Gómez (2019) la perseverancia tiene como referencia a la acción de perseverancia pese al desaliento a las adversidades; en suma, la perseverancia tiene un efecto catalizador, un deseo ineludible de continuar luchando para desarrollar una vida de uno mismo practicar la autodisciplina y permanecer involucrado. (p. 35)

3.3 Población, muestra, muestreo unidad de análisis

- Población:

Está constituido por 30 colaboradores en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021. Miranda, Villasís y Arias (2016) la población de estudio es un conjunto de casos, accesible definido y limitado, que constituirá el referente para la elección de la muestra, y que se ajusta a un conjunto de criterios predeterminados. (p. 202)

- Criterios de inclusión

Para del desarrollo del estudio se consideró como criterios de inclusión a los empleados entre las edades de 18 a 60 años, de ambos sexos, que tienen vínculo laboral con la empresa que es materia de estudio, dichas personas cuentan con equipos tecnológicos, tienen acceso a internet que les permite acceder al link virtual

para responder al formulario de la encuesta virtual y que mediante su autorización y consentimiento informado aceptaron participar. Echais (2029) criterios para la inclusión: son la totalidad de las características específicas que debe tener un sujeto u objeto de estudio para que pertenezca a la investigación. (p. 26)

- Criterios de exclusión

En este caso para precisar el criterio de exclusión se tomó en consideración a los servidores que mostraron ausencia programada o no programada extendida (mayor a 60 días) partiendo de la fecha inicial de sus labores de campo. Asimismo, se excluye a los individuos que sean menores de 18 años de edad. Criterios de exclusión Angulo, Vargas y Gallardo (2017) [...] otorga las características que imposibilitan la participación en la investigación (p. 37)

- Muestra:

Por tratarse de una población pequeña y de fácil accesibilidad es por ello que trabajamos con 30 colaboradores en una empresa capacitadora. Según Fachelli y Roldán (2015) una muestra estadística es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica [...] (p. 12). Además, se considera muestra censal debido a que se selecciona al 100% de la población teniendo en cuenta un número manejable de sujetos. En tal sentido Romaní (2018) considera que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77). Asimismo, Quispe (2017) precisa “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”. (p. 77)

- Técnica de muestreo:

La técnica que se uso fue no probabilística, es decir, fue no aleatoria, por lo tanto la realización del muestreo fue no probabilístico intencional, en consecuencia las muestras en elecciones no necesariamente dependen de la probabilidad; sin embargo está orientado en la naturaleza propia de la investigación y las condiciones para la misma Otzen y Manterola (2017) acotan [...] sin embargo, para la aplicación

de la técnicas de muestreo de naturaleza no probabilístico, la elección de los sujetos a estudiar está subordinada a ciertos criterios y características. (p. 228)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica:

La técnica a usarse es la encuesta, a partir del punto de vista Magalí, Katz, Seid y Abiuso (2019, p. 2) acotan la encuesta como un método de generación de datos que, por medio del uso de cuestionarios estandarizados, facilita la indagación acerca de numerosos temas de las personas o grupos sometidos a estudios: creencias, opiniones, hechos, actitudes, hábitos, tendencias de consumo, sesgos preponderantes intencionalidades de voto. De la misma manera, Castillo (2018), refiere que, “la utilización de una técnica lleva a la obtención de la información requerida, la cual debe ser conservada en un instrumento material de tal forma que los datos sean fáciles de recuperar, analizar, procesar e interpretar en lo sucesivo. Al mencionado soporte se le define instrumento”. (p. 55)

- Instrumento:

Según Meneses (2016) menciona, un cuestionario es por definición la herramienta estandarizada que se emplea para recoger información o datos en el curso del trabajo de campo de diversas investigaciones cuantitativas, principalmente, las que se realizan con metodologías de encuestas. (p. 09)

- Validez del instrumento por juicio de expertos:

Según Villasís, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla (2018) conceptualizar la validez en la investigación se señala a lo que es auténtico o se aproxima a la verdad. Se toma en cuenta que los resultados son válidos en una investigación cuando el estudio se encuentra sin de errores (p. 445). Asimismo, para la obtención y la validación del instrumento de acopio de información, se solicita la valoración por juicio de expertos, para que ellos lo sometían a evaluación tanto la metodología como el contenido, en efecto, el instrumento que se usó, fue sometido al rigor, exigencias y juicio de los expertos para su respectiva validación, por el equipo de especialistas tales como: Mg. Dilmer Huamán Gálvez y la Dra. Sara Edith Castillo Olsson ambos catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo, de los cuales se obtuvo la aprobación y recomendación para su adecuada aplicación.

- Confiabilidad:

De acuerdo a Rodríguez y Reguant (2020) el uso de cuestionarios, escalas y test es necesario que éstos sean instrumentos válidos y fiables. La fiabilidad, comprendida como la exactitud en la medida de una característica o un atributo, es posible calcular de diversas formas. El coeficiente alfa de Cronbach es uno de los más referenciados, y es posible de utilizarlos en variables de escala. (p. 01). Como criterio general, Hernández y Pascual (2018) refieren, las siguientes recomendaciones para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach: Coeficiente alfa $>.9$ es excelente, Coeficiente alfa $>.8$ es Bueno, Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable, Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable, Coeficiente alfa $>.5$ es pobre y Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable. (p.4). (tabla1)

Tabla 1: Resumen de procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Interpretación: Se aprecia los resultados arrojados por el sistema SPSS Alfa de Cronbach, por lo que se determinó el coeficiente o nivel de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, los índices arrojados por dicho sistema son iguales a 0.928 de fiabilidad. Por consiguiente, el instrumento es excelente referente a su confiabilidad para su respectiva aplicación y la base de datos pueden ser encontrados en las hojas correspondientes a los anexos.

3.5 Procedimientos

Se procedió a construir un cuestionario con veinte preguntas con una escala de medición que corresponde al tipo ordinal tipo Lickert, relacionados a ambas variables de estudio, liderazgo organizacional y clima laboral seguidamente fue validado por los expertos quienes indicaron que dicho cuestionario es aplicable, luego se realizó una prueba piloto correspondiente a la mitad de la muestra para luego hacer el cálculo de la confiabilidad en el programa SPSS. Pierella, Pozzo, y Borgobello (2018) los cuestionarios constan en una determinada cantidad de preguntas abiertas y/o cerradas respecto de una o más variables a medir y son probablemente el instrumento más utilizado para recolectar datos. (p. 2)

3.6 Método de análisis de datos

Para elaborar análisis de los datos acopiados se usó el programa de Microsoft Excel y el software estadístico del SPSS para posteriormente analizarlos y procesarlos con la estadística descriptiva inferencial. Asimismo, se procedió a aplicar. Según Ramos, Del Aguilar y Bazalar (2020) acotan la estadística descriptiva hace uso de técnicas para clasificar, recolectar, ordenar, resumir datos con el propósito de tener una visión más exacta y conjunta de un problema o fenómeno de estudio. (p. 14).

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación es genuino, auténtica y transparente no se alteraron los resultados obtenidos, la información y datos recopilados se presentaron de acuerdo a los hallazgos descubiertos. Nuestra fuente principal fueron los servidores de una empresa capacitadora ubicada en el distrito de San Borja quienes respondieron atentamente a la encuesta desarrollada, cooperando oportunamente con los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tablas de frecuencia

Variable 1: Liderazgo Organizacional

Tabla 2: Frecuencia de Liderazgo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	11	36,7	36,7	53,3
	Bueno	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

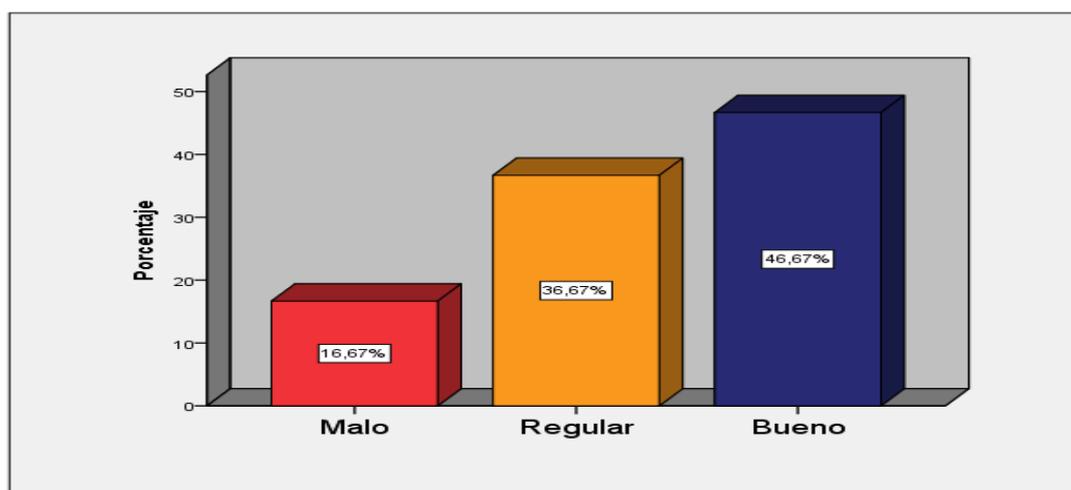


Figura 1: Porcentaje de frecuencia de Liderazgo Organizacional

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Se observa en la tabla 2 y figura 1 que de los 30 encuestados manifestaron con respecto a Liderazgo Organizacional de la empresa que es malo en un 16.67%, mientras que el 36.67% es regular, mientras que el 46.67% respondieron que es bueno.

Dimensión 1: Habilidades Gerenciales

Tabla 3: Frecuencia de Habilidades Gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	10	33,3	33,3	50,0
	Bueno	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

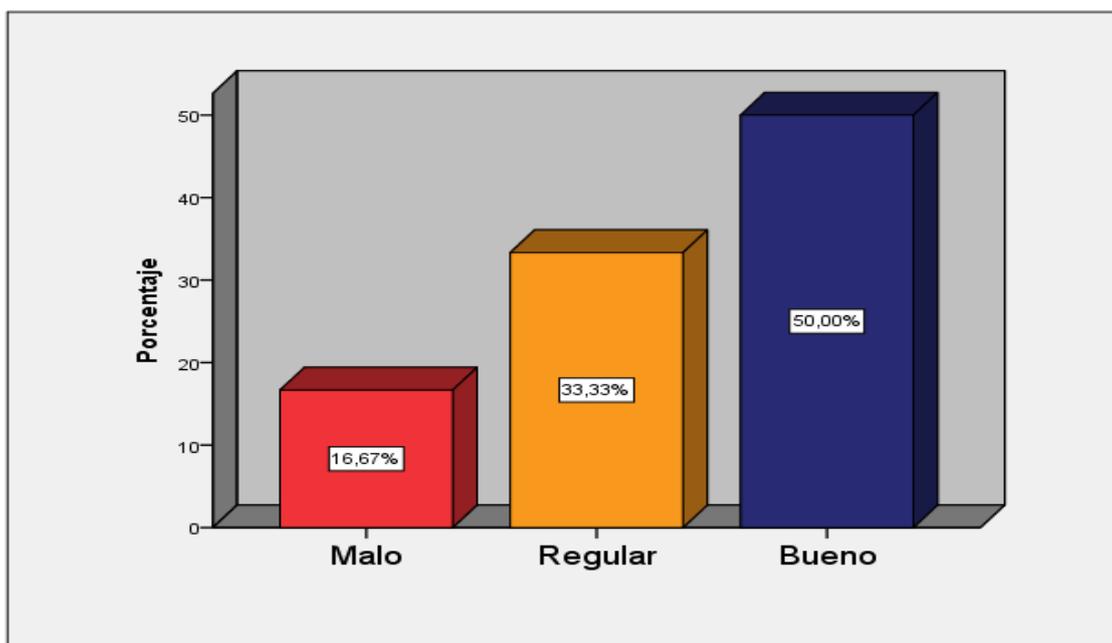


Figura 2: Porcentaje de frecuencia de Habilidades Gerenciales

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Se observa que entre los 30 encuestados en la tabla 3 y figura 2 en relación a las Habilidades Gerenciales de la empresa es malo en un 16.67%, regular en un 33.33% y para el 50% de los trabajadores es bueno.

Dimensión 2: Entusiasmo Hacia el Logro

Tabla 4: Frecuencia de Entusiasmo Hacia el Logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	10,0	10,0	10,0
	Bueno	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

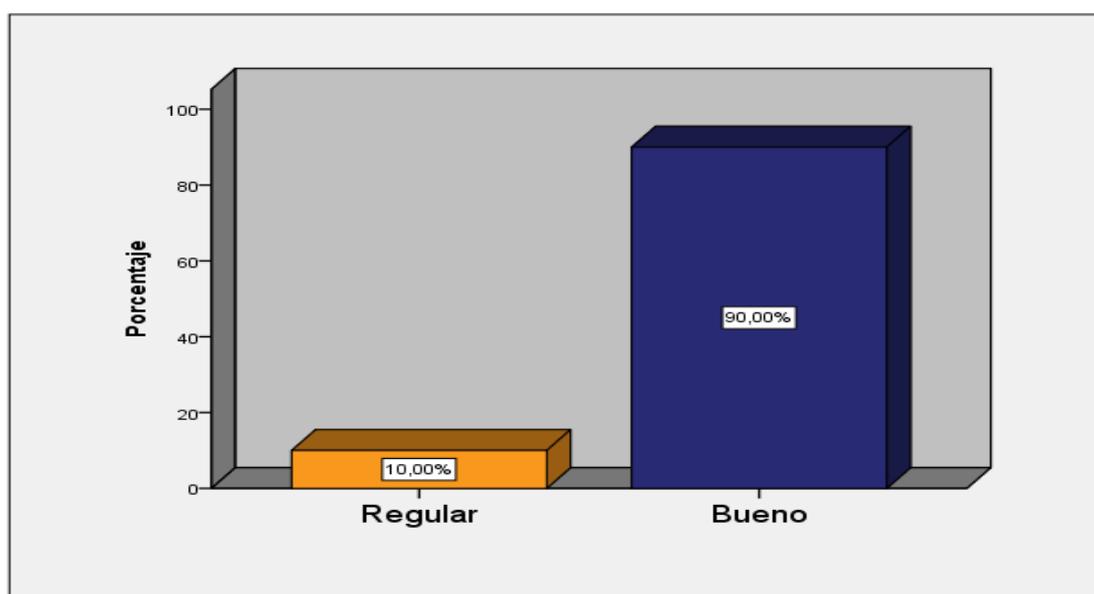


Figura 3: Porcentaje de frecuencia de Entusiasmo Hacia el Logro

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Según la tabla 4 y figura 3 se aprecia que 30 de los encuestados, manifestaron respecto del Entusiasmo Hacia el Logro que es regular en un 10% y para el 90% de los trabajadores considera que es bueno.

Dimensión 3: Grupo de Trabajo

Tabla 5: Frecuencia de Grupo de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	7	23,3	23,3	36,7
	Bueno	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

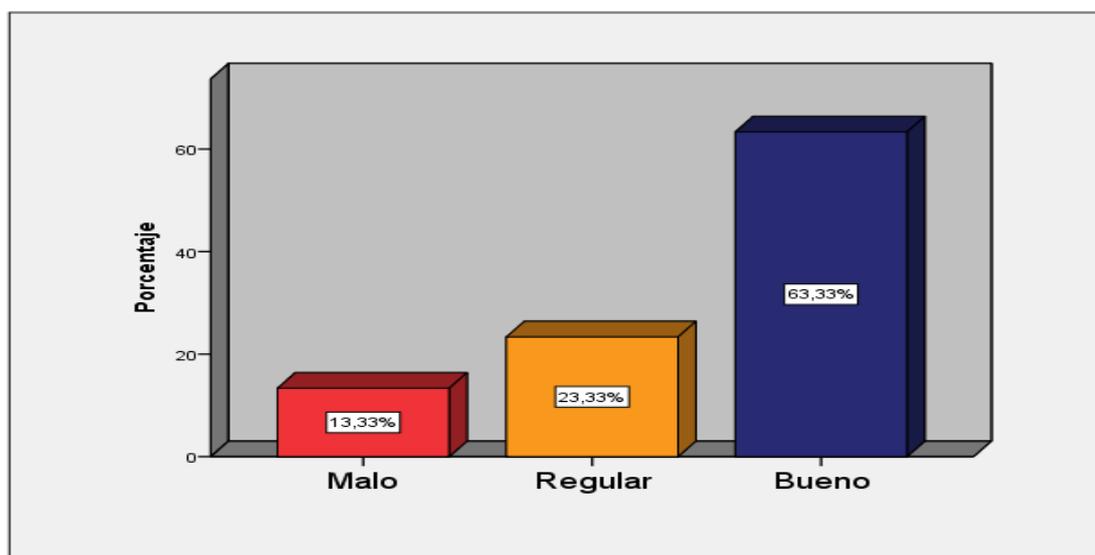


Figura 4: Porcentaje de frecuencia de Grupo de Trabajo

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

En la organización se aprecia según la tabla 5 y figura 4 que de los 30 encuestados manifestaron con relación a Grupo de Trabajo que el 13.33% es malo, es regular en un 23.33% y es bueno para el 63.33% de los colaboradores.

Tablas de frecuencia

Variable 2: Clima Laboral

Tabla 6: *Frecuencia de Clima Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	7	23,3	23,3	46,7
	Bueno	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

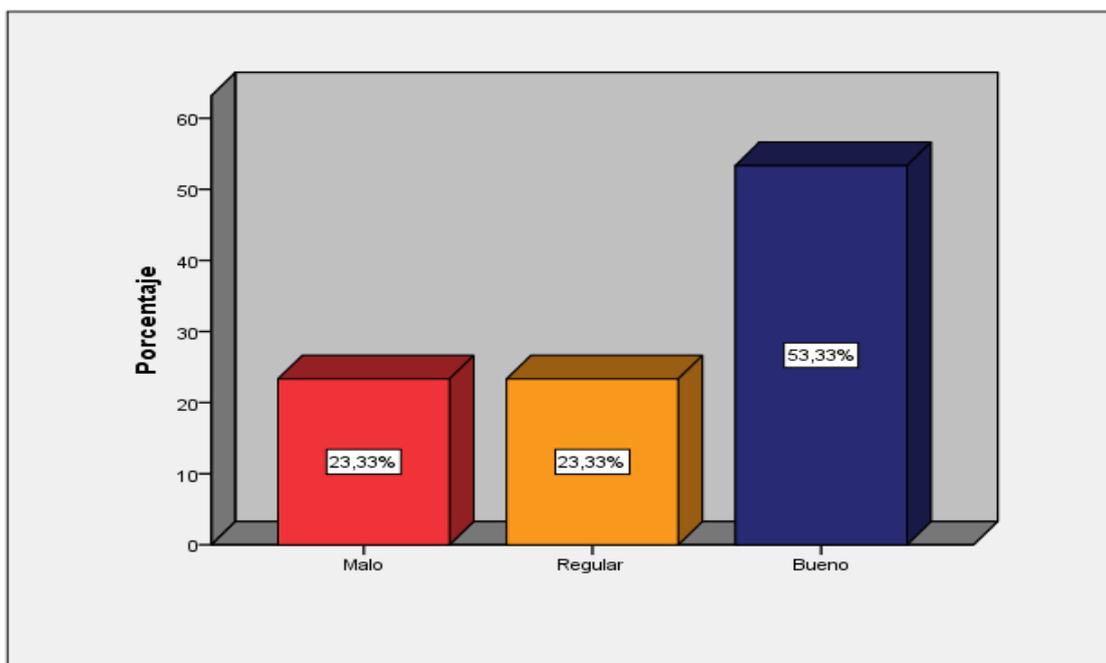


Figura 5: Porcentaje de frecuencia de Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Según la tabla 6 y figura 5 se aprecia que de los 30 encuestados manifestaron con respecto al Clima Laboral de la empresa que es malo en un 23.33%, es regular en un 23.33% y bueno en 53.33%.

Dimensión 4: Comportamiento de los Empleados

Tabla 7: Frecuencia de Comportamiento de los Empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	5	16,7	16,7
	Regular	11	36,7	53,3
	Bueno	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

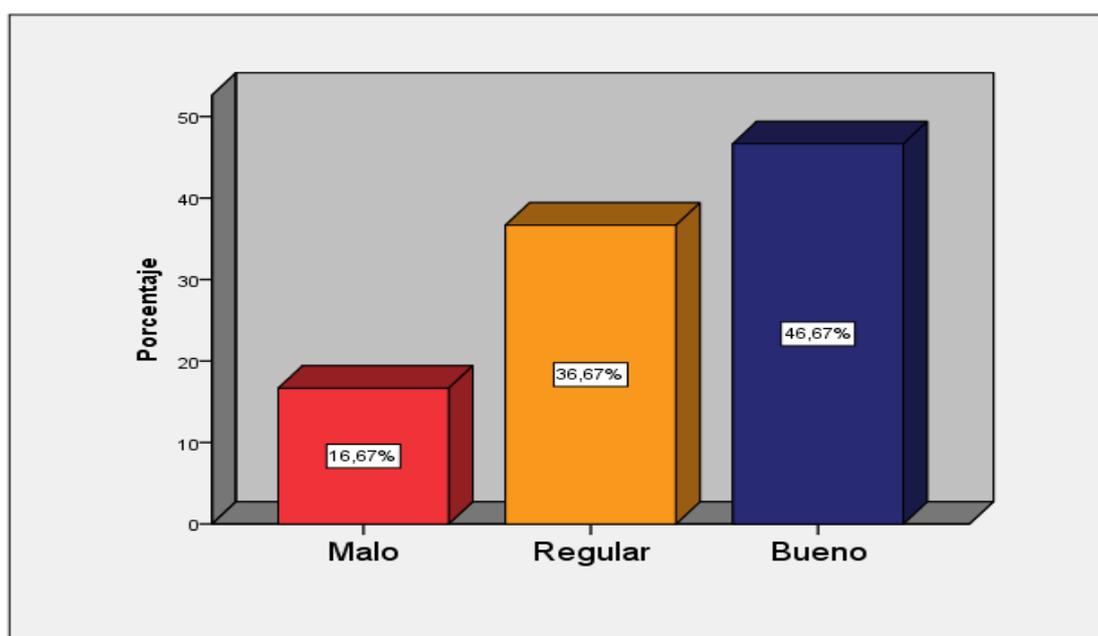


Figura 6: Porcentaje de frecuencia de Comportamiento de los Empleados

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Tal y como se aprecia en la tabla 7 y figura 6 de los 30 encuestados indicaron respecto al Comportamiento de los Empleados de la empresa 16.67% que es malo, por otro lado, es regular en un 36.67% de los trabajadores y para el 46.67% el nivel de esta dimensión es bueno.

Dimensión 5: Valores Organizacionales

Tabla 8: *Frecuencia de Valores Organizacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	6	20,0	20,0	33,3
	Bueno	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

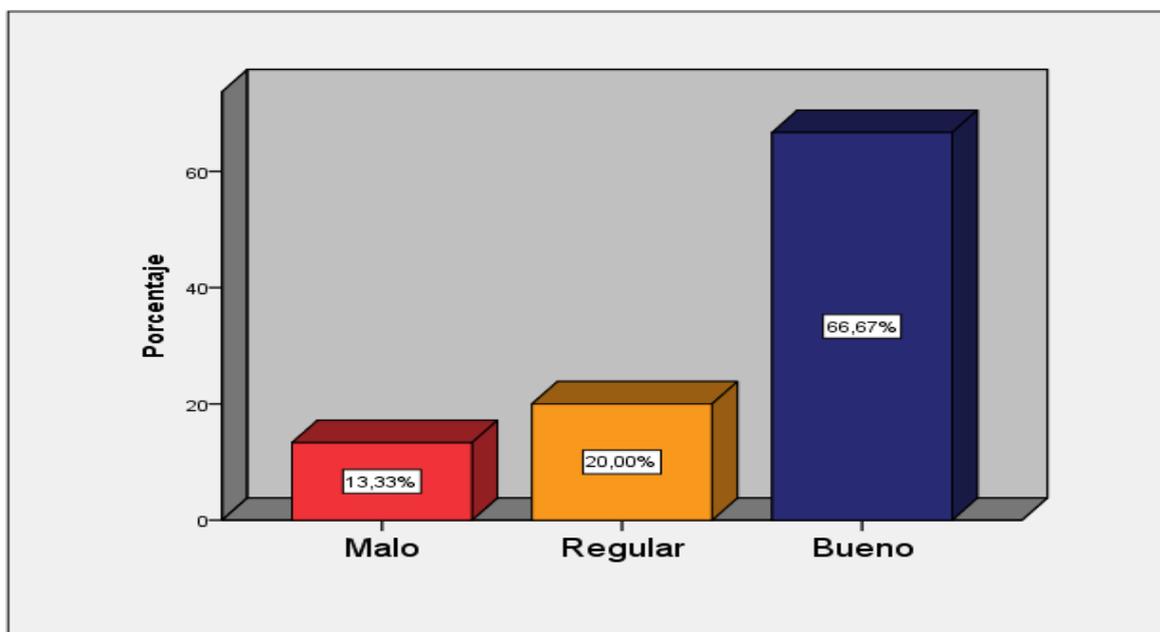


Figura 7: Porcentaje de frecuencia de Valores Organizacionales

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

En esta sección, en la tabla 8 y figura 7 se observa que de los 30 encuestados se expresaron con relación a los Valores Organizacionales de la empresa 13.33% que es malo, y que es regular en un 20%, sin embargo, para el 63.67% de los encuestados es bueno.

Dimensión 6: Creencias

Tabla 9: *Frecuencia de Creencias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	5	16,7	16,7
	Regular	7	23,3	40,0
	Bueno	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

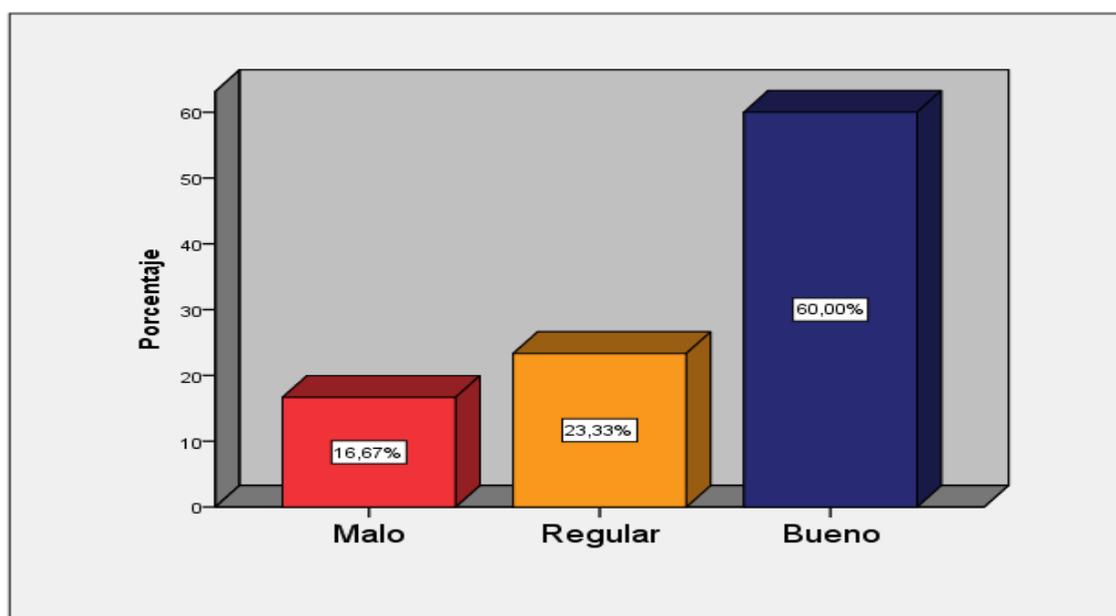


Figura 8. Figura 8: Porcentaje de frecuencia de Creencias

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Finalmente, según la tabla 9 y figura 7 se observa que de los 30 encuestados de la Empresa Capacitadora del Distrito de San Borja considera que es malo en un 16.67%, es regular en un 23.33% y para el 60% de los encuestados es bueno respecto a Creencias.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

Saldaña (2016) refiere que cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 50 la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Shapiro-Wilk. (p. 112). Para Rigalli, Lupo, Chulibert, Lombarte y Lupion (2019) La prueba de Shapiro Wilk nos permite tomar una decisión sobre su distribución de probabilidad y es recomendada para variables continuas con gran número de datos. Si el número de datos es menor a 50, esta prueba es recomendada por sobre la prueba de Kolmogorov Smirnov. (p.36)

Tabla 10: *Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo organizacional	,134	30	,179	,920	30	,027
Clima laboral	,156	30	,060	,913	30	,018

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Reglas de decisión por tamaño de la muestra:

Tamaño de la muestra:

Si n es menor a 50 Shapiro-Wilk; si es mayor a 50 Kolmogorov-Smirnov

Sig. $P=5\%=0.05$

Sig. E es menor que sig. P =Rechaza hipótesis nula (H_0); entonces la distribución es no normal

Sig. E mayor que sig. P =Acepta hipótesis nula (H_0); entonces la distribución es normal.

Fijar hipótesis de normalidad

H_0 - Los datos de la muestra de la variable Liderazgo Organizacional y Clima Laboral tienen una distribución normal

H_a - Los datos de la variable Liderazgo Organizacional y Clima Laboral siguen una distribución no normal

Interpretación: Entonces, de acuerdo a lo que se refleja en la tabla 10 se trabajó con Shapiro-Wilk puesto que se encuestó a 30 colaboradores para la prueba de

normalidad. En relación a los datos de la muestra de la variable Liderazgo Organizacional tiene una significancia de 0.027 menor de 0.05 y la variable Clima Laboral tiene una significancia de 0.018 menor de 0.05, por lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa por motivo que siguen una distribución no normal.

Tabla 11: *Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015, p. 185).

4.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de la Hipótesis General:

Existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Hipótesis nula: Negación no existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Hipótesis de la alternativa: Afirmación si existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Sig. P=5% =0.05%

Sig. E menor que sig. P = Rechaza la H0; entonces se acepta la hipótesis alternativa

Sig. E mayor que sig. p= Acepta la H0; entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Tabla 12: Prueba de la Hipótesis General

Correlaciones			
		Liderazgo organizacional	Clima laboral
Liderazgo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,947**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,947**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Interpretación: Conforme a la tabla 12 se tuvo una correlación entre liderazgo organizacional y clima laboral de 0.947 que según la tabla 11 es considerada correlación positiva muy alta. Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 12 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre Liderazgo Organizacional y Clima laboral.

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1

H.E 1: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Hipótesis nula: Negación: No existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

Hipótesis de la alternativa: Afirmación si existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

Sig. P=5% =0.05%

Sig. E menor que sig. P = Rechaza la H0; entonces se acepta la hipótesis alternativa

Sig. E mayor que sig. p= Acepta la H0; entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 01

Correlaciones				
			Habilidades gerenciales	Clima laboral
Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación		1,000	,881**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		30	30
Clima laboral	Coeficiente de correlación		,881**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		30	30

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

Interpretación: Conforme a la tabla 13 se tuvo una correlación entre habilidades gerenciales y clima laboral de 0.881 que según la tabla 11 es considerada correlación positiva muy alta. Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 13 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre habilidades gerenciales y clima laboral

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2

H.E 2: Existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Hipótesis nula: Negación: No existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

Hipótesis de la alternativa: Afirmación si existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

Sig. P=5% =0.05%

Sig. E menor que sig. P = Rechaza la H0; entonces se acepta la hipótesis alternativa

Sig. E mayor que sig. p= Acepta la H0; entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 02

Correlaciones				
			Entusiasmo hacia el logro	Clima laboral
Rho de Spearman	Entusiasmo hacia el logro	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Conforme a la tabla 14 se tuvo una correlación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral de 0.906 que según la tabla 11 es considerada con una correlación positiva muy alta. Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 14 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral

Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3

H.E 3: Existe relación significativa entre grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Hipótesis nula: Negación: No existe relación significativa entre grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

Hipótesis de la alternativa: Afirmación si Existe relación significativa entre grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.

Sig. P=5% =0.05%

Sig. E menor que sig. P = Rechaza la H0; entonces se acepta la hipótesis alternativa

Sig. E mayor que sig. p= Acepta la H0; entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 03

Correlaciones				
			Grupo de trabajo	Clima laboral
Rho de Spearman	Grupo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Conforme a la tabla 15 se tuvo una correlación entre grupo de trabajo y clima laboral de 0.938 que según la tabla 11 es considerada correlación positiva muy alta. Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 15 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre grupo de trabajo y clima laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación al determinar la relación entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora en el distrito de San Borja, se obtuvo como resultado (tabla 2, figura1) que de los 30 encuestados el 47% (n= 14) manifestaron que el liderazgo organizacional que se ejerce en la empresa capacitadora es bueno. De la misma manera al evaluar el clima laboral en la empresa orientada a brindar servicios de capacitación los resultados fueron (tabla 6, figura 5) que el 53% (n=16) especifican que el clima laboral es bueno. En base a los resultados se puede decir que la institución estudiada se está ejerciendo un buen liderazgo organizacional a si mismo los colaboradores señalaron que dentro de la organización existe un buen clima laboral. Conforme a la tabla 12 la significancia E es de 0.000 menor a la sig. p (0.05) dándonos a entender que se rechaza la hipótesis nula (Ho) donde no existe relación significativa, aceptándose la hipótesis alterna (Ha) es decir que existe relación entre el liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja. Por lo tanto, esto tiene un vínculo estrecho con la investigación que realizó Morales (2016) en los centros educativos estudiados donde predomina el estilo del liderazgo democrático, esto permite propiciar un clima laboral favorable develando una relación significativa entre la forma de ejercer el liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional. Así mismo, respecto Zans (2017), determina el Mejoramiento del clima organizacional Incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores cuando se motiva a los colaboradores y esto contribuye a lograr un clima organizacional, favorable y óptimo. Como se menciona a Cao (2017) precisa la teoría de la influencia que estudia los procedimientos de la influencia entre seguidores y líderes, este liderazgo no está basado en la autoridad formal sino en las condiciones, cualidades, así como la personalidad carismática del líder. Bajo los criterios, análisis y resultados que se realizó en la investigación se corrobora que mientras se ejerza un buen liderazgo organizacional se propiciará un buen clima laboral.

Asimismo, como primer objetivo de la investigación se tuvo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima laboral en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, se pudo obtener como resultados (tabla 3, figura 2) (n=15) precisan que las habilidades gerenciales en la empresa capacitadora son buenas. Esto quiere decir que las competencias y la gestión del área gerencial es favorable propiciando una administración medianamente exitosa que favorece a los empleados y por ende al éxito de la organización, Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 13 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre habilidades gerenciales y clima laboral teniendo en cuenta a Villacrés (2016) es importante rescatar las habilidades de la dirección ya que son ellas los que propician que se gestione de manera óptima la conducción de las personas así como a la organización, además Espinosa, Contreras y Barbosa (2015) mencionan la teoría del atributo. Donde las personas ejercen el liderazgo en forma natural, aunque esto es atípico. Igualmente es conocida la teoría del líder que nace de manera natural. Por lo tanto, podemos deducir en base a los resultados de la investigación, antecedentes y teoría que las habilidades gerenciales son aquellas herramientas esenciales y capacidades que el líder debe poseer para realizar una gestión óptima para el desarrollo de la organización.

De la misma manera, como segundo objetivo de la investigación se planteó determinar la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, se pudo obtener como resultados (tabla 4, figura 3) ($n=27$) establecen que el entusiasmo hacia el logro es bueno, dicho de otra manera el empeño por la consecución de resultados es extraordinario ya que se evidencia unos niveles elevados de aprobación alcanzando un 90% según a las encuestas realizadas. Asimismo, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 14 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral. Considerando a Chaparro (2017) donde menciona el empeño hacia el logro está constituido por la capacidad de la persona de influir con ideales de manera propositiva y coherente hacia determinadas metas con nuevas perspectivas de gestión que redunde en beneficio de la organización. En suma, según Rodríguez (2020) menciona la teoría "X" y Teoría "Y" de Mc. Gregor: en la teoría "X", prevalece la creencia de que el ser humano es holgazán por naturaleza no se empeña por sobresalir y las obligaciones son evadidas. Por ende, el personal debe ser supervisado permanentemente trayendo como consecuencia que los empleados adopten una actitud defensiva no obstante la teoría "Y" enfatiza que el trabajo es una tarea humana por naturaleza y los colaboradores se desempeñan por si solos reduciendo de esta manera la supervisión al mínimo. En consecuencia, podemos poner en relieve que el entusiasmo hacia el logro es un elemento fundamental en los colaboradores ya que una persona entusiasta desarrolla sus proyectos con resultados de una elevada calidad y por ende permite alcanzar los objetivos de la institución.

Y como último objetivo de la investigación, se propuso determinar la relación entre grupo de trabajo y clima laboral en una en una empresa capacitadora del distrito de San Borja se pudo obtener como resultados (tabla 5, figura 4) (n=19) determinan que el grupo de trabajo es bueno esto significa que la institución materia de estudio existe un equipo humano que desarrolla sus tareas de manera amistosa, respetuosa, armoniosa y compartida. Además, el resultado de la significancia E que se encuentra en la tabla 15 fue de 0.000 menor que la Sig. p. lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación entre grupo de trabajo y clima laboral, teniendo en cuenta a Centurión (2017) Enfatiza que por medio de un individuo o grupo de trabajadores inducen a las personas para que cumplan con los objetivos institucionales Belsuzarri (2019) a través de incentivos, asensos, orientación, capacitación y facilidades de desarrollo profesional la organización muestra el interés por el desarrollo y el crecimiento de cada colaborador con la finalidad de lograr un equipo de trabajo que cumplan sus funciones de manera efectiva y eficiente. En relación a los resultados, antecedentes y teoría podemos argüir que un equipo de trabajo es un conjunto de personas con habilidades particulares y complementarias orientados a alcanzar un objetivo en común en la organización donde prestan sus servicios.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con los resultados de la investigación, el objetivo general planteado fue determinar la relación entre Liderazgo Organizacional y Clima Laboral y la hipótesis general fue existe relación significativa entre Liderazgo Organizacional y Clima Laboral, donde el 47% de encuestados señala que el Liderazgo Organizacional es bueno y malo 17%, respecto al Clima Laboral, 53% refiere que es bueno y malo un 23 %. Además de ello, los resultados inferenciales mostraron que las variables del estudio alcanzan el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre Liderazgo Organizacional y Clima Laboral en 0.947 de grado de correlación, según la tabla 11 siendo esta correlación positiva muy alta entre ambas variables. Es por ello que también se concluye, mientras exista un buen liderazgo organizacional en una empresa capacitadora el personal administrativo logrará optimizar su desempeño, sin embargo, en la actualidad se observa una inconformidad del 23% respecto al clima laboral y un 17% referente al liderazgo organizacional.

Segunda: De acuerdo con los resultados de la investigación, el objetivo específico 1 fue determinar la relación entre habilidades gerenciales y clima laboral y su vez la hipótesis específica 1 fue existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral, donde se observa que el 50% de encuestados indicaron que la habilidad gerencial es buena, y el 17% manifestaron que es malo. En cuanto a los resultados inferenciales que las variables de estudio alcanzan el nivel de significación de $0.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre habilidades gerenciales y clima laboral en 0.081 de grado de correlación, según la tabla 11 refiere una correlación positiva alta entre ambas variables. En ese sentido, se concluye, que mientras existan habilidades gerenciales en la dirección, se fomentará un clima laboral favorable en los colaboradores administrativos de la empresa capacitadora, no obstante, el 17% expresa que es malo el ejercicio de las habilidades gerenciales.

Tercera: De acuerdo con los resultados de la investigación, el objetivo específico 2 fue determinar la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral y su vez

la hipótesis específica 2 fue existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral, donde se aprecia que el entusiasmo hacia el logro es bueno en un 90% mientras que es malo en 10%. Los resultados inferenciales de las variables de estudio alcanzan el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en 0.906 de grado de correlación, según la tabla 11 refiere que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Por lo tanto, se infiere que mientras exista un elevado entusiasmo hacia el logro se orientará a los colaboradores al cumplimiento de las metas establecidas, sin embargo, el 10 % considera que es malo, evidenciando que la organización no se preocupa constantemente por el clima laboral que incide en el crecimiento de la institución.

Cuarta: De acuerdo con los resultados de la investigación, el objetivo específico 3 fue determinar la relación entre grupo de trabajo y clima laboral y su vez la hipótesis específica 3 fue existe relación significativa entre grupo de trabajo y clima laboral, apreciando que grupo de trabajo es bueno en un 63.33%, mientras que el 13.33 refiere que es malo. De los resultados inferenciales de las variables de estudio alcanzan el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre grupo de trabajo y clima laboral en 0.938 de grado de correlación, según la tabla 11 refiere que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Como conclusión final podemos deducir que existe una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores, por otro lado, apreciamos que el 13.33% enfatiza que es malo.

VII. RECOMENDACIONES

La primera recomendación, desarrollar el ejercicio del liderazgo de manera más eficiente brindando capacitaciones, sosteniendo reuniones permanentes, haciendo uso de las plataformas virtuales para evitar concentración de personas con la finalidad de evitar el contagio del Covid-19, que coadyuven a identificar las falencias en la gestión del líder, ya que se observa un porcentaje considerable que refiere que no se ejerce el liderazgo que involucre a todos los colaboradores. Asimismo, se recomienda respecto al clima laboral se optimice; fomentando un ambiente laboral adecuado, reconociendo los logros de los trabajadores, otorgando autonomía en el desarrollo de sus funciones dentro de los objetivos establecidos, con la finalidad de tener servidores más productivos y que perciban un clima laboral más favorable.

En la segunda recomendación, precisamos que las habilidades gerenciales deben ser fortalecidas con herramientas que permitan mejorar el desarrollo de las actividades propias de la gestión del gerente, tales como el manejo de conflictos, comunicación asertiva, mostrando empatía y escuchando activamente las ideas y opiniones los colaboradores, lo cual será en beneficio de la organización.

Como tercera recomendación, respecto a entusiasmo hacia el logro establecemos que se debe alcanzar niveles más elevados, empleando mecanismos e instrumentos, tales como la publicación a nivel organizacional de los logros profesionales, reconocimiento al buen desempeño del trabajador, identificando y fortaleciendo las habilidades y conocimientos a los servidores que no logren alcanzar resultados esperados, ofrecer beneficios como viajes familiares, almuerzos, así también oportunidades de crecimiento, respetando sus horarios de trabajo, empoderando a sus colaboradores para el crecimiento de la organización y como efecto alcanzar los objetivos trazados por la organización.

Por último, nuestra cuarta recomendación, en cuanto a grupo de trabajo postulamos que se debe alcanzar un nivel de trabajo que satisfaga a la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la organización, formando equipos sólidos que se

desempeñen con un alto nivel de rendimiento, cohesionando a los individuos, buscando la complementariedad de cada miembro, otorgando confianza y compromiso por encima de los intereses personales y sin perjuicio a las partes, alineados a cubrir las expectativas de la organización.

Referencias

- Anca, B., & Arturo, H. (2018). Estilo de liderazgo y clima organizacional en la escuela de infantería del ejército, según los docentes del diplomado en liderazgo y gestión del batallón de infantería-2017. de
- Almeida, J., & Paredes, H. (2018). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral. Caso: área de cajas de las agencias de Quito de una entidad financiera. *Economía y Negocios*, 9(1). Resultado de <http://192.188.51.52/index.php/economia-y-negocios/article/view/429>
- Aguirre G., Serrano B., & Sotomayor G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
- Arias J., Villasís, M., & Novales M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bonilla, D., & Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo/Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. Extraído de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Bozada A. (2018). La personalidad y su relación con el liderazgo de los estudiantes universitarios de áreas empresariales. <http://repositorio.ucsq.edu.ec/bitstream/3317/11932/1/T-UCSG-POS-MAE-217.pdf>
- Bueso, S. (2016). La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte. *San Pedro-Honduras*. Resultado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16116>
- Barbosa D., Contreras F., & Piñeros R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Editorial Universidad del Rosario.

<https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&pg=PT31&lpg=PT31&dq=Drucker++los+!%C3%ADderes+deben+tener+disposici%C3%B3n,+auto-disciplina+para+escuchar+y+habilidades+de+comunicaci%C3%B3n&source=bl&ots=YFCBad92KF&sig=ACfU3U2iqQdGoZNLnm035BPbPvbbzAUpAg&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiXnset4rbxAhXOqpUCHYKIDe8Q6AEwCHoECAgQA#w=onepage&q=disposicion%20&f=false>

- Cao D. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/63833>
- Calderón G., Páez C., Barón., & Noguera O. (2018) El Valor de la Honestidad Organizacional en una Empresa Comercializadora De Llantas. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004472.pdf>
- Centurion, J. & Lennin, H. (2017). Influencia del estilo de liderazgo de los directivos de las facultades sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Unión. Derivado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1079>
- Calvo J., Pelegrín A., & Gil M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Contreras D., & Jimenez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Chata R. (2018). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. De <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10282>

- Chaparro J. (2017). Liderazgo directivo y Clima Institucional en la IE “Fe y Alegría N° 2 5” San Juan de Lurigancho-2016. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5170>
- Díaz L. (2019). El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del Hotel Winmeier Chiclayo-2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%C3%8DAZ_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque C. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 10(19), 1-21. <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/158>
- Espinoza J. (2017). Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016. Resultado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/727>
- Ferrer P., Borra, A. & Jaén P. (2020). Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19. *Metas de enfermería*, 23(6), 67-72. https://www.researchgate.net/publication/342604788_Liderazgo_en_tiempos_de_crisis_sanitaria_por_covid_19
- García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 850-864. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398410>
- Grimaldos L., Barajas, A., Ramírez E., & Sánchez H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Rescate SAS* (Doctoral dissertation, Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bogotá). <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6819>
- Habib L., & Hernández G. (2018). Comunicación y liderazgo perspectiva social y educativa. <http://eprints.uanl.mx/15733/>

Huamani D., & Paucar D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O SA 2020.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16629>

López P., & Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. <https://ddd.uab.cat/record/129382>

Lugo L. (2018) El liderazgo como propuesta para el cumplimiento de objetivos de las empresas de vigilancia y seguridad privada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14354>

Márquez F. (2020). Ante la pandemia: un renovado liderazgo global. Documento de Opinión IEEE 29/2020. http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEO29_2020FRAMAR_liderglobal.pdf y/o [enlace bie3](#)

Mendoza A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta–Ecuador. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza_ba.pdf?sequence=3

Morales E. (2016). Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana. https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21474/Morales%20Saaavedra_Evelyn%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro B. (2021). El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. Documento de Opinión IEEE 14/2021. http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEEO14_2021_BEANAV_LidPan.pdf

Nieto N. E. (2019). Elementos clave para prevenir y contrarrestar los delitos electorales en Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31766>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (2020). Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella.

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

Organismo Internacional de Trabajo (2021). Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19 (Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos) https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766963/lang--es/index.htm

Pastor A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Quispe R. (2017). Percepción de los periodistas de las emisoras en amplitud modulada sobre el periodismo tradicional y digital. Puno, 2016. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/5014>

Revuelta J. (2021). Desafíos y aprendizajes en tiempos de COVID-19, REVISTAENERGIA.pe, edición 12 <https://revistaenergia.pe/electricidad/desafios-y-aprendizajes-en-tiempos-de-covid-19/>

Rodríguez J., Barajas L., Betancur, L., & López, N. (2020). Liderazgo en tiempos de pandemia. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/gclc>, 15.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28563>

Rodríguez J., Barajas, L., Betancur, L., & López, N. (2020). Liderazgo en tiempos de pandemia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28563/3/2020_LC_Liderazgo_Rodriguez.pdf

Ríos M., López A., & López C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *HOLOS*, 3, 308-320. <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>

Rebollar A., & Francisco, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social

en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190.

<https://www.medigraphic.com/cgi-in/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62311>

Sánchez M. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula abierta*, 38(2), 53-64, Se obtuvo de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3316651>

Sum M. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Torres, S., Franco, M., & Véliz, A. (2018). Incidencia de las Herramientas Administrativas y el Marketing en el Desarrollo Microempresarial de la Provincia de Santa Elena de Ecuador. *ESPACIOS*, 21. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p21.pdf>

Toledo Barrios, S. F. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana* (Doctoral dissertation, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas). <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Thiruvankadam, T., & Kumar, K. (2018). Organizational climate for innovation and creativity. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 10(2), 165-173.

https://www.researchgate.net/publication/331036367_Organizational_Climat_for_Innovation_and_Creativity

Vaquerano J., Flores I., & Morán M. (2020). Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. <https://uca.edu.sv/wp-content/uploads/2020/11/investigacion-uca-una-aproximacion-al-clima-organizacional-covid-19.pdf>

Villacrés J. (2017). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera (Posgrados Facultad: Maestría en Gestión del Talento Humano, TESIS - UIO) <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17611>

Zans A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).Resultado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Operacionalización					
Liderazgo Organizacional y Clima Laboral en Tiempos de Pandemia en una Empresa Capacitadora del Distrito de San Borja, 2021					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: 1 LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Ferrer y Cortez “El liderazgo se define como el “conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos” (2020, p. 02)	Habilidades gerenciales	Innovador	1, 2, 3, 4	ORDINAL TIPO LICKERT 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Estratega		
			Gestionador		
			Planificador		
		Entusiasmo hacia el logro	Crecimiento	5, 6, 7	
			Objetivo		
			Empoderamiento		
		Grupo de trabajo	Independencia	8, 9, 10	
			Desempeño		
			Metas		

Fuente: Elaboración propia

Matriz de Operacionalización					
Liderazgo Organizacional y Clima Laboral en Tiempos de Pandemia en una Empresa Capacitadora del Distrito de San Borja, 2021					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: 2 CLIMA LABORAL	“Thiruvankadam Thiagarajan definen, El clima organizacional indica el comportamiento de los empleados en una organización basado en los valores, creencias y supuestos aceptados (2018, p. 165)	Comportamiento de los empleados	Conducta	11, 12, 13	ORDINAL TIPO LICKERT 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Integrantes		
			Identificación		
		Valores organizacionales	Creencias	14, 15, 16, 17	ORDINAL TIPO LICKERT 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Hábitos		
			Normas		
		Creencias	Motivación	18, 19, 20	ORDINAL TIPO LICKERT 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Cultura		
			Perseverancia		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.</p> <p>c) Determinar la relación entre la influencia en grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021 una en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021</p> <p>b) Existe relación significativa entre entusiasmo hacia el logro y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre influencia en grupo de trabajo y clima laboral en tiempos de pandemia en una empresa capacitadora del distrito de San Borja, 2021</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Organizacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Clima Laboral.</p>	<p>a) Comportamiento de los empleados</p> <p>b) Entusiasmo al hacia el logro.</p> <p>c) Grupo de trabajo.</p> <p>a) Comportamiento de los empleados.</p> <p>b) Valores organizacionales.</p> <p>c) Creencias</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal.</p> <p>Población: 30 colaboradores</p> <p>Muestra: 30 colaboradores</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: SPSS – Para determinar la confiabilidad del proyecto piloto se tomó como muestra a 15 colaboradores.

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	var	var
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5		
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	6	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5		
5	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
6	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2		
8	3	3	3	4	3	3	3	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
9	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
10	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4		
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5		
12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		
13	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4		
15	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Anexo 4: Cuestionario

CUESTIONARIO

El **objetivo** que persigue el actual trabajo de investigación es: Determinar la relación del Liderazgo Organizacional y Clima Laboral en Tiempos de Pandemia en una Empresa capacitadora del Distrito de San Borja, 2021 será de carácter anónimo. Por favor, sírvase a responder con sinceridad y marque donde corresponda de acuerdo a detalle:

NUNCA (1) - CASI NUNCA (2) - A VECES (3) - CASI SIEMPRE (4) - SIEMPRE (5)

VARIABLE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		RESPUESTA				
DIMENSIONES		1	2	3	4	5
Habilidades gerenciales	1. Su jefe posee habilidades innovadoras que transmite a todo su equipo de forma clara					
	2. Su líder cuenta con estrategias que resultan eficaces para el logro del objetivo empresarial					
	3. La dirección gestiona eficientemente las tareas del personal dentro de la organización para alcanzar los objetivos					
	4. El gerente suele planificar constantemente las actividades administrativas para lograr las metas previstas por institución.					
Entusiasmo hacia el logro	5. El gerente se preocupa constantemente por el crecimiento de la organización.					
	6. El líder cuenta con objetivos claros, medibles y alcanzables					
	7. Su superior se preocupa por empoderar a sus colaboradores					
Grupo de trabajo	8. Suele haber una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores					
	9. Se forman equipos de alto desempeño en la organización					
	10. Se tiene establecido metas claras y bien definidos por parte del gerente					
VARIABLE: CLIMA LABORAL		RESPUESTA				
DIMENSIONES		1	2	3	4	5
Comportamiento de los empleados	11. La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados					
	12. Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder					
	13. Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización					
Valores organizacionales	14. El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución					
	15. Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales					
	16. El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización					
	17. La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo hagan sus seguidores sea preciso					
Creencias	18. El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización					
	19. Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales					
	20. El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia					

Anexo 5: Validación por juicio de expertos.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo Organizacional y Clima Laboral en Tiempos de Pandemia en una Empresa Capacitadora del Distrito de San Borja, 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Definición de la variable: Liderazgo Organizacional

Ferrer y Cortez "El liderazgo se define como el "conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos" (2020, p. 2)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Habilidades gerenciales	Innovador	¿Su jefe posee habilidades innovadoras que transmite a todo su equipo de forma clara?					
	Estrategia	¿ Su líder cuenta con estrategias que resultan eficaces para el logro del objetivo empresarial?					
	Gestionador	La dirección gestiona eficientemente las tareas del personal dentro de la organización para alcanzar los objetivos?					
	Planificador	¿El gerente suele planificar constantemente las actividades administrativas para lograr las metas previstas por institución?.					
Entusiasmo hacia el logro	Crecimiento	¿ El gerente se preocupa constantemente por el crecimiento de la organización.?					
	Objetivo	¿Dentro de la El líder cuenta con objetivos claros, medibles y alcanzables?					
	Empoderamiento	¿Su superior se preocupa por empoderar a sus colaboradores?					
Grupo de Trabajo	Independencia	¿ Suele haber una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores?					
	Desempeño	¿ Se forman equipos de alto desempeño en la organización?					
		¿Influye en la elaboración de los informes de auditoría la comunicación entre los auditores?					
Metas	¿ Se tiene establecido metas claras y bien definidos por parte del gerente?						

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Definición de la variable: Clima Laboral

"Thiruvenkadam y Thiagarajan (2018) definen, El clima organizacional indica el comportamiento de los empleados en una organización basado en los valores, creencias y supuestos aceptados (p.165)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento de los empleados	Conducta	¿La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados?					
	Integrantes	¿Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder?					
	Identificación	¿Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización?					
Valores Organizacionales	Creencias	¿El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución?					
	Hábitos	¿Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales?					
	Normas	¿El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización?					
		¿La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo hagan sus seguidores sea preciso?					
Creencias	Motivación	¿El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización?					
	Cultura	¿Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales?					
	Perseverancia	¿El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia?					

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario para la variable Dependiente

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

VARIABLE: CLIMA LABORAL	S	CS	A	CN	N
DIMENSION 1: Comportamiento de los empleados	1	2	3	4	5
11. La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados					
12. Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder					
13. Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización					
DIMENSION 2: Valores Organizacionales					
14. El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución					
15. Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales					
16. El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización					
17. La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo hagan sus seguidores sea preciso					
DIMENSION 3: Creencias					
18. El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización					
19. Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales					
20. El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar el cuestionario mediante la validación de juicio por experto.
Nombres y apellidos del experto	Sara Edith Castillo Olsson
Documento de identidad	06911956
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	995 718 585
Firma	
Fecha	20 /09 /2021



 Dra. Sara Edith Castillo Olsson
 DIRECTORA
 UGEL 04 COMAS

FICHA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar el cuestionario mediante la validación de juicio por experto.
Nombres y apellidos del experto	<u>Dilmer</u> Huamán Gálvez
Documento de identidad	42980419
Años de experiencia en el área	Cinco
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	995350537
Firma	
Fecha	25 /09 /2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar el cuestionario mediante la validación de juicio por experto.
Nombres y apellidos del experto	Edith Geobana Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctora en ciencias administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955 866 716
Firma	 Sí cumple
Fecha	20 /09 /2021

Anexo 6: Resultados descriptivos por pregunta del cuestionario.

Tabla 16: P1.- Su jefe posee habilidades innovadoras que transmite a todo su equipo de forma clara.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	23,3
Válidos	Casi siempre	9	30,0	53,3
	Siempre	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

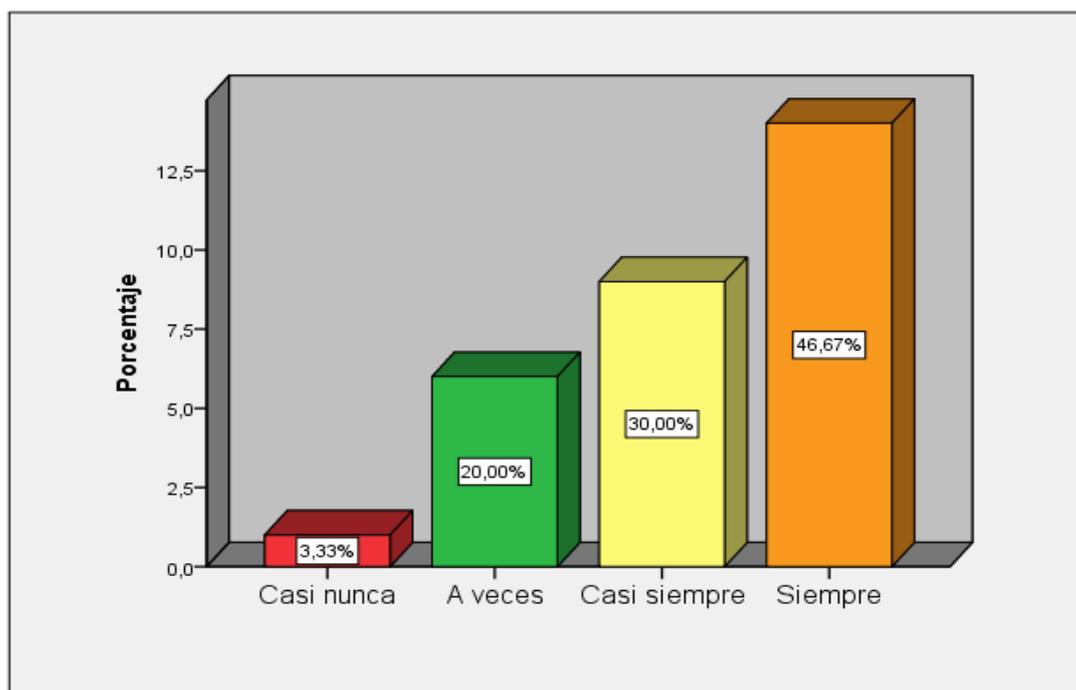


Figura 9. Porcentaje de frecuencia P1

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la pregunta 1 ¿Su jefe posee habilidades innovadoras que transmite a todo su equipo de forma clara?, de los trabajadores encuestados manifestaron en un 3.33% señalaron casi nunca, el 20% a veces, en 30% casi siempre, mientras que el 46.67% indican que siempre. (tabla10, figura 9).

Tabla 17: P2.- Su líder cuenta con estrategias que resultan eficaces para el logro del objetivo empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,7	6,7
	A veces	3	10,0	16,7
Válidos	Casi siempre	13	43,3	60,0
	Siempre	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

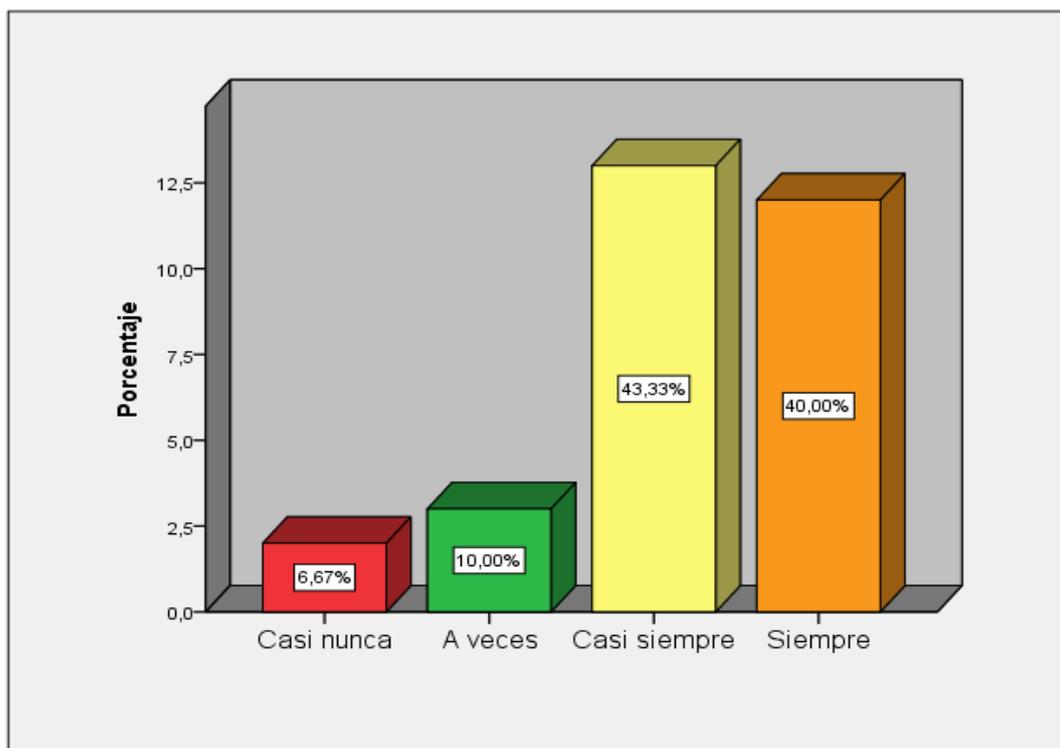


Figura 10. Porcentaje de frecuencia P2

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Con relación a la tabla 11 y figura 10, en la pregunta 2 ¿Su líder cuenta con estrategias que resultan eficaces para el logro del objetivo empresarial? Los encuestados mostraron en un 6.67% señalaron casi nunca, el 10% a veces, en 43.33% casi siempre, mientras que el 40% indican que siempre.

Tabla 18: P3.- La dirección gestiona eficientemente las tareas del personal dentro de la organización para alcanzar los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	10	33,3	33,3
	Casi siempre	8	26,7	60,0
	Siempre	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

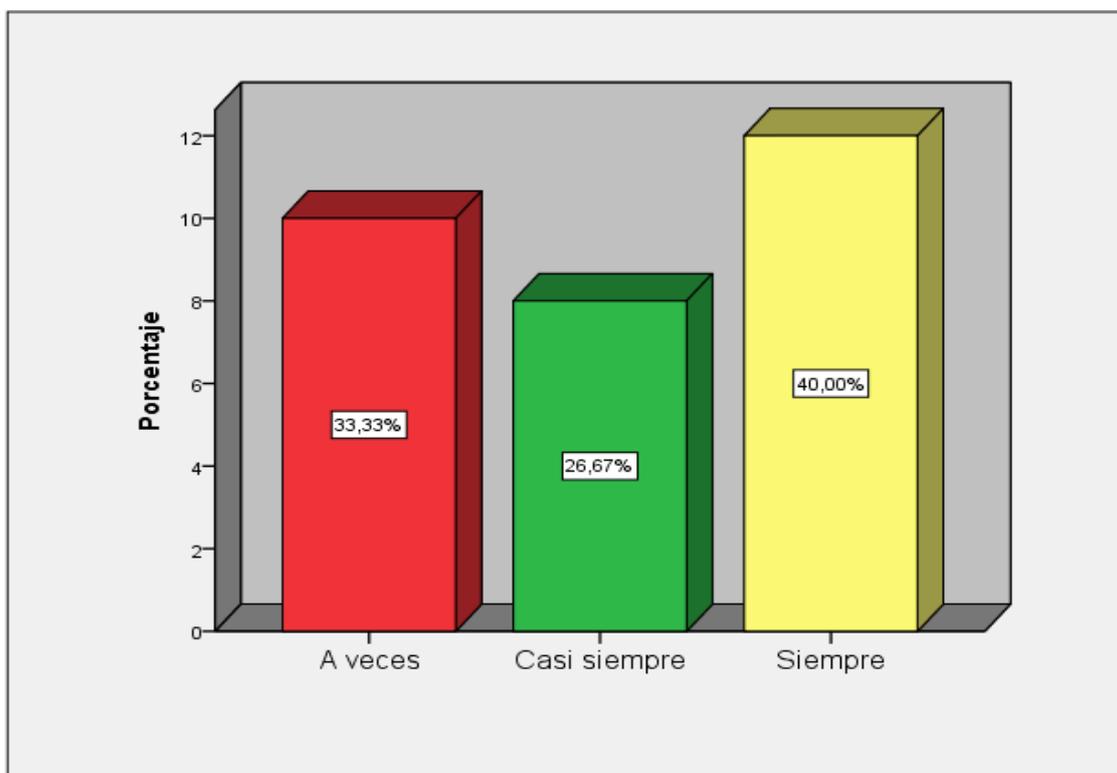


Figura 11. Porcentaje de frecuencia P3

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Con relación a la tabla 12 y figura 11, en la pregunta 3 ¿La dirección gestiona eficientemente las tareas del personal dentro de la organización para alcanzar los objetivos? Los encuestados mostraron en un 33.33% que a veces, el 26.67% casi siempre, mientras que el 40% indican que siempre.

Tabla 19: P4.- El gerente suele planificar constantemente las actividades administrativas para lograr las metas previstas por institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	26,7
Válidos	Casi siempre	12	40,0	66,7
	Siempre	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

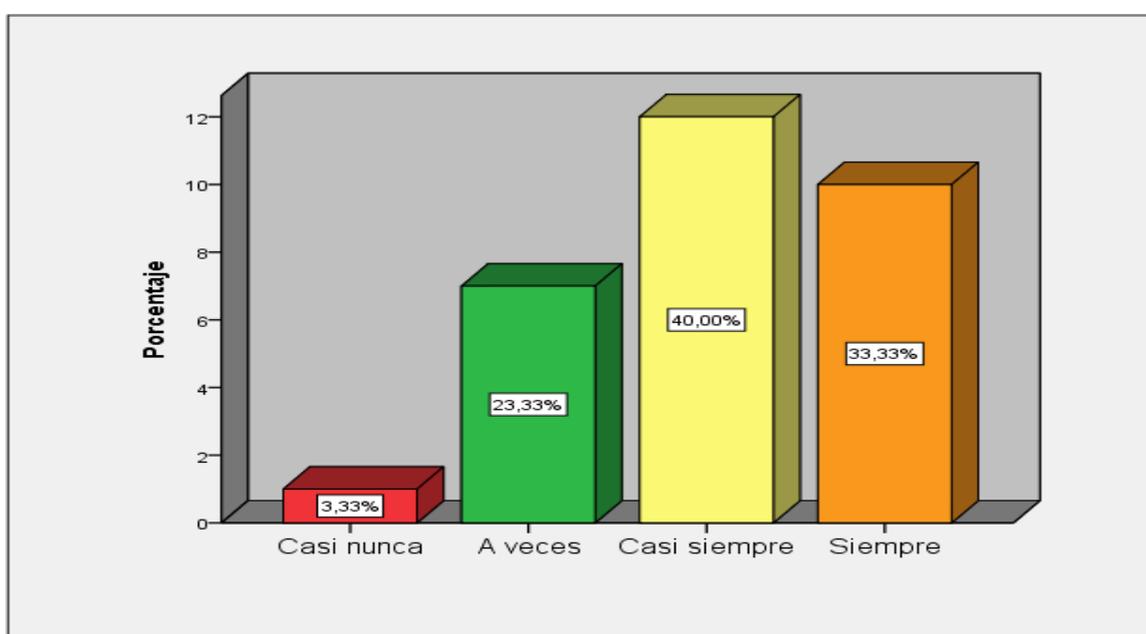


Figura 12. Porcentaje de frecuencia P4

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Con relación a la tabla 13 y figura 12, en la pregunta 4 ¿El gerente suele planificar constantemente las actividades administrativas para lograr las metas previstas por institución? Los encuestados mostraron en un 3.33% indicaron que casi nunca, otro 23.33%, a veces, el 40% señalaron que casi siempre, mientras que solo el 33.33% indican que siempre.

Tabla 20: P5.- El gerente se preocupa constantemente por el crecimiento de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	4	13,3	13,3
	Casi siempre	8	26,7	40,0
	Siempre	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

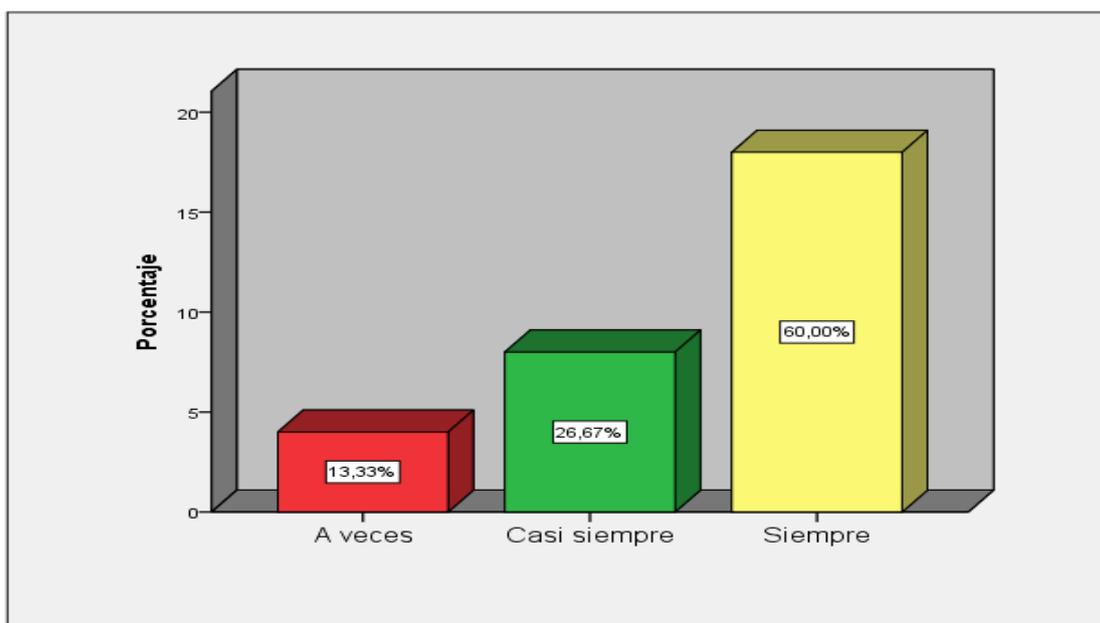


Figura 13. Porcentaje de frecuencia P5

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Por otro lado, se observa en la tabla 14 y figura 13, en la pregunta 5 ¿El gerente se preocupa constantemente por el crecimiento de la organización? Los trabajadores de la empresa marcaron en un 13.33% a veces, el 26.67% señaló que casi siempre, mientras que el 60% de los trabajadores manifestaron que siempre.

Tabla 21: P6.- El líder cuenta con objetivos claros, medibles y alcanzables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

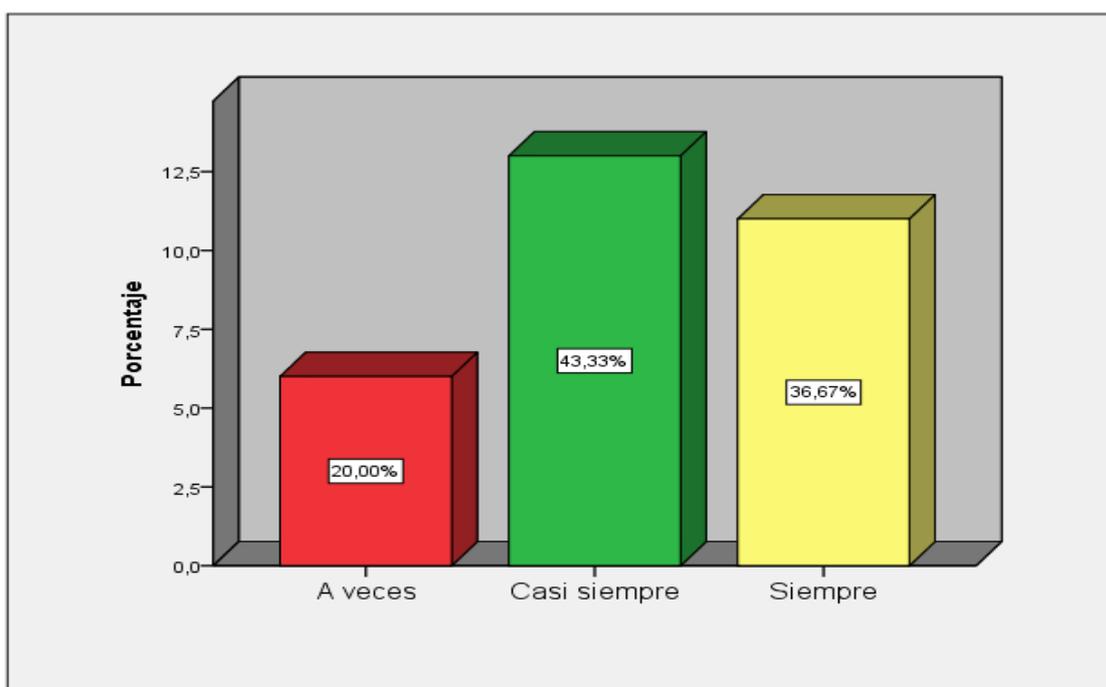


Figura 14. Porcentaje de frecuencia P6

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Por otro lado, se observa en la tabla 15 y figura 14, en la pregunta 6 ¿El líder cuenta con objetivos claros, medibles y alcanzables? Los trabajadores de la empresa marcaron en un 20% que a veces, el 43.33% y no menos importante manifestó que casi siempre, el 36.67% que siempre.

Tabla 22: P7.- Su superior se preocupa por empoderar a sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,7	6,7
	A veces	5	16,7	23,3
Válidos	Casi siempre	13	43,3	66,7
	Siempre	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

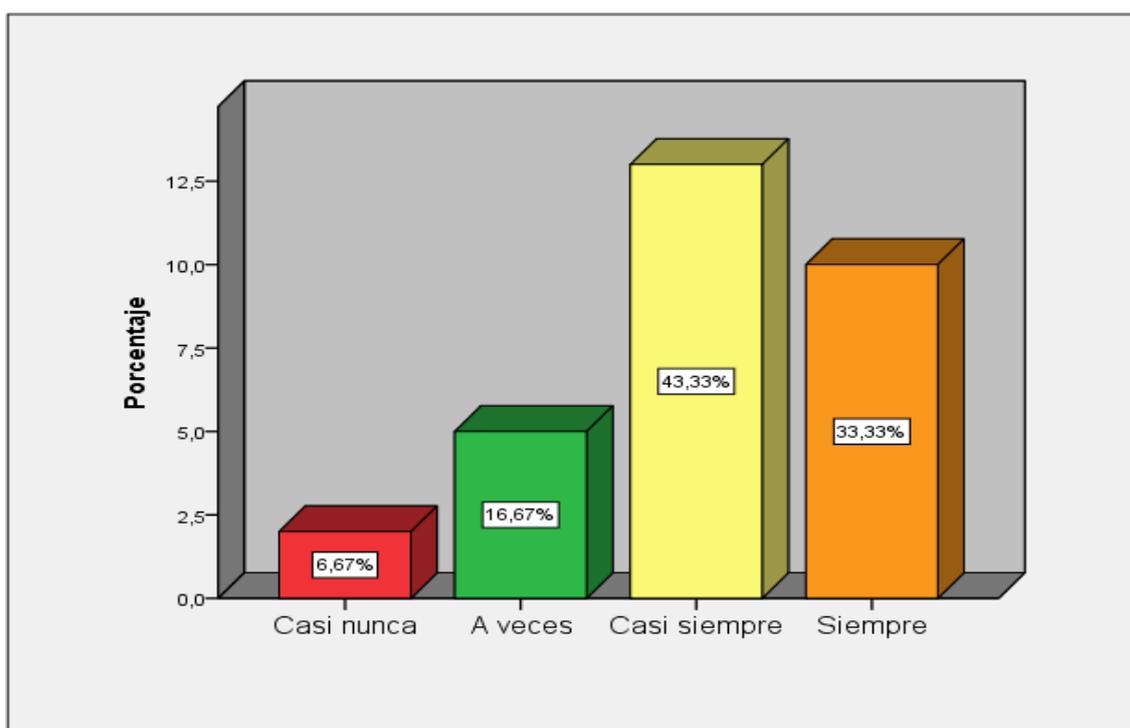


Figura 15. Porcentaje de frecuencia P7

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Se observa en la tabla 16 y figura 15, en la pregunta 7 ¿Su superior se preocupa por empoderar a sus colaboradores? Los trabajadores de la empresa indicaron en un 6.67% que casi nunca, el otro 16,67% que a veces, el 43.33% manifestó que casi siempre, el 33.33% que siempre.

Tabla 23: P8.- Suele haber una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	10,0	10,0
	A veces	7	23,3	33,3
Válidos	Casi siempre	15	50,0	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

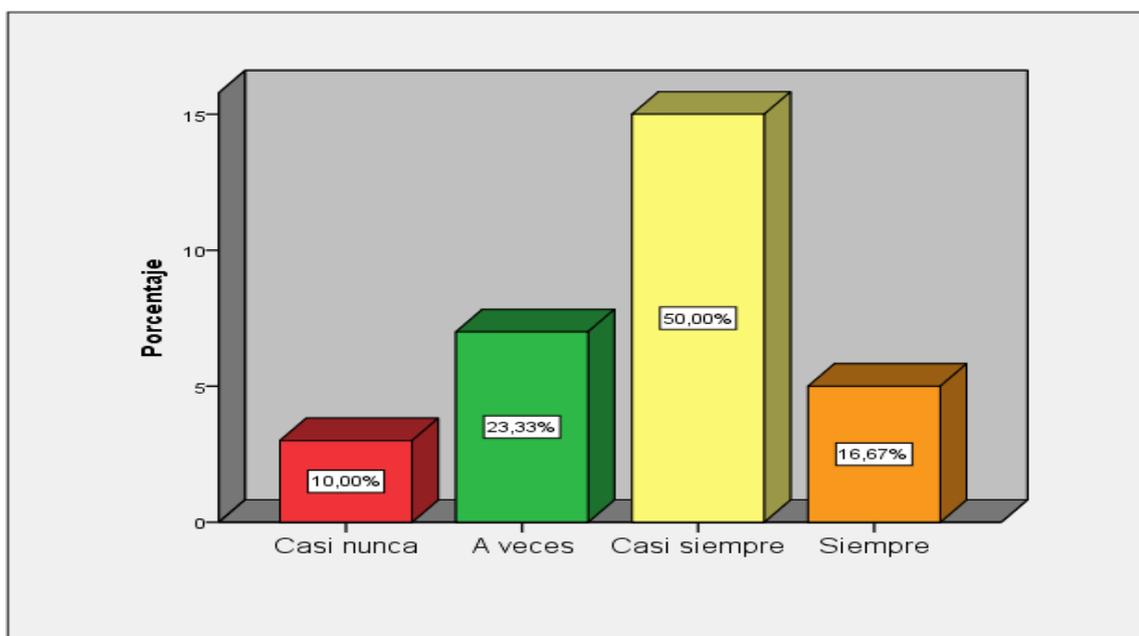


Figura 16. Porcentaje de frecuencia P8

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Se observa en la tabla 17 y figura 16, en la pregunta 8 ¿Suele haber una interdependencia mutua entre el líder y sus colaboradores? Los trabajadores de la empresa indicaron en un 10% que casi nunca, el otro 23.33% que a veces, mientras que el 50% manifestó que casi siempre, y por último el 16.67% refirieron que siempre.

Tabla 24: P9.- Se forman equipos de alto desempeño en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7
	Casi nunca	1	3,3	10,0
	A veces	7	23,3	33,3
	Casi siempre	6	20,0	53,3
	Siempre	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

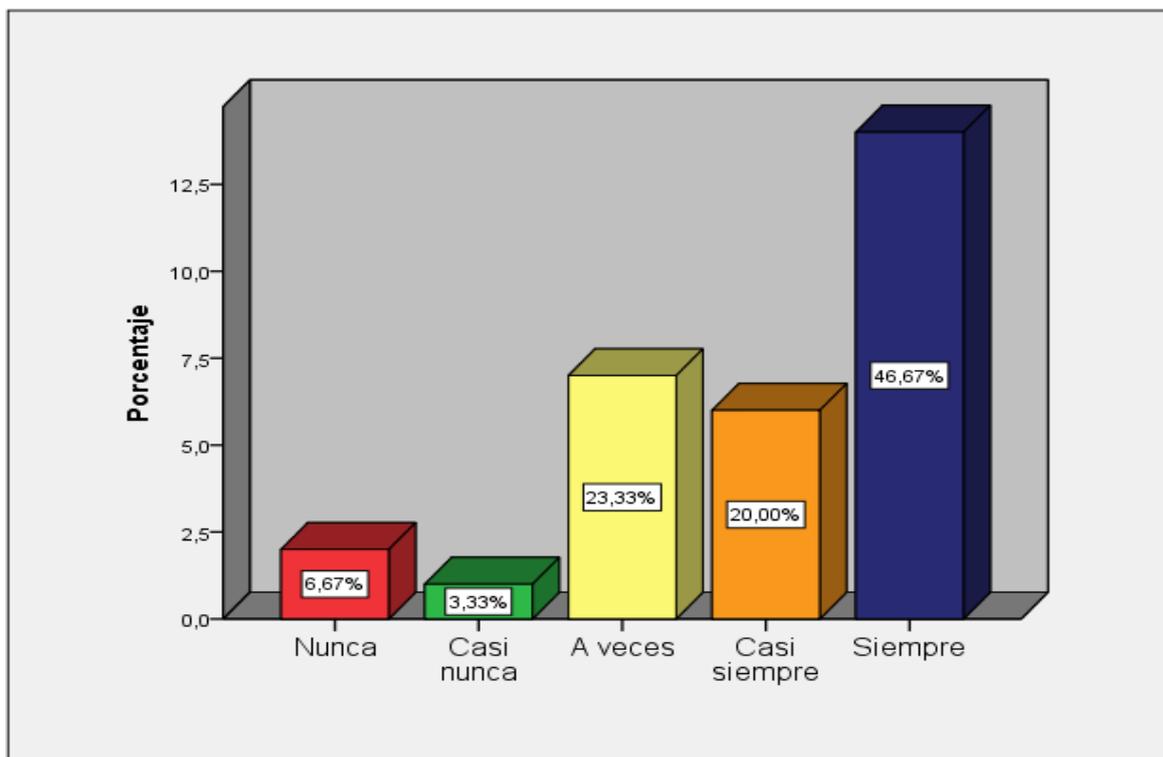


Figura 17. Porcentaje de frecuencia P9

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 18 y figura 17, en la pregunta 9 ¿Se forman equipos de alto desempeño en la organización? Los trabajadores de la empresa indicaron en un 6.67% que nunca, el otro 3.33% que casi nunca, el 23.33% a veces, seguidamente el 20% dice que casi siempre y por último el 46.67% refirieron que siempre.

Tabla 25: P10.-Se tiene establecido metas claras y bien definidos por parte del gerente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	20,0	20,0
	Casi siempre	11	36,7	56,7
	Siempre	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

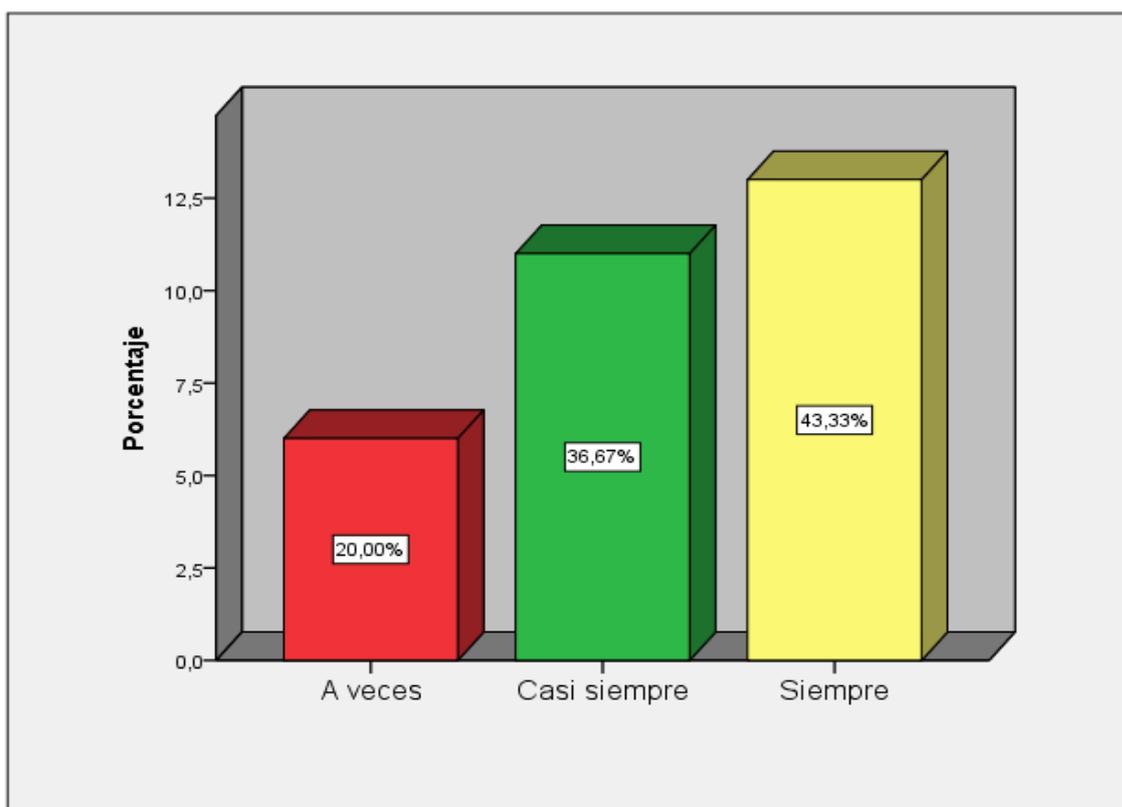


Figura 18. Porcentaje de frecuencia P10

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 19 y figura 18, en la pregunta 10 ¿Se tiene establecido metas claras y bien definidos por parte del gerente? Los trabajadores de la empresa indicaron en un 20% a veces, el 36.67% dice que casi siempre y el 43.33% refirieron que siempre.

Tabla 26: P.11 La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,7	6,7
	A veces	6	20,0	26,7
Válidos	Casi siempre	8	26,7	53,3
	Siempre	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

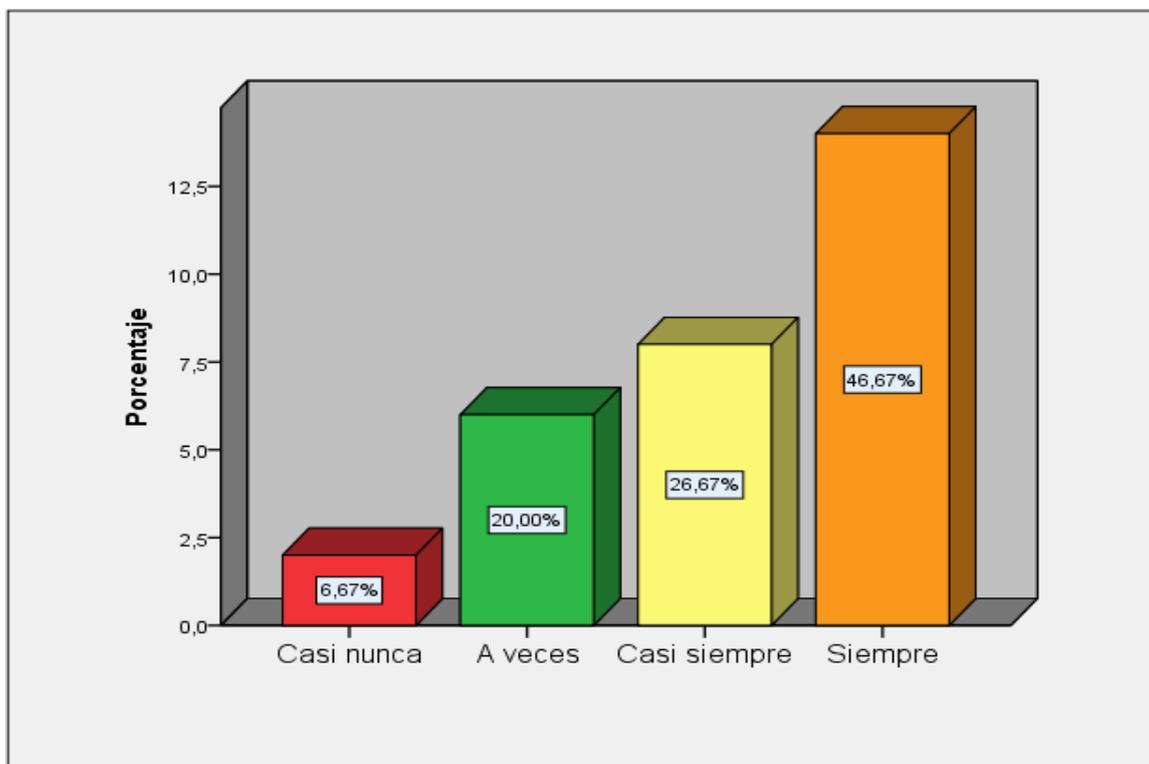


Figura 19. Porcentaje de frecuencia P11

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 20 y figura 19, en la pregunta 11 ¿La conducta del líder favorece convenientemente para el desarrollo pleno de sus subordinados? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 6.67%, el 20% a veces, el 26.67% dice que casi siempre y el 46.67% refirieron que siempre.

Tabla 27: P.12 Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	30,0
Válidos	Casi siempre	13	43,3	73,3
	Siempre	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

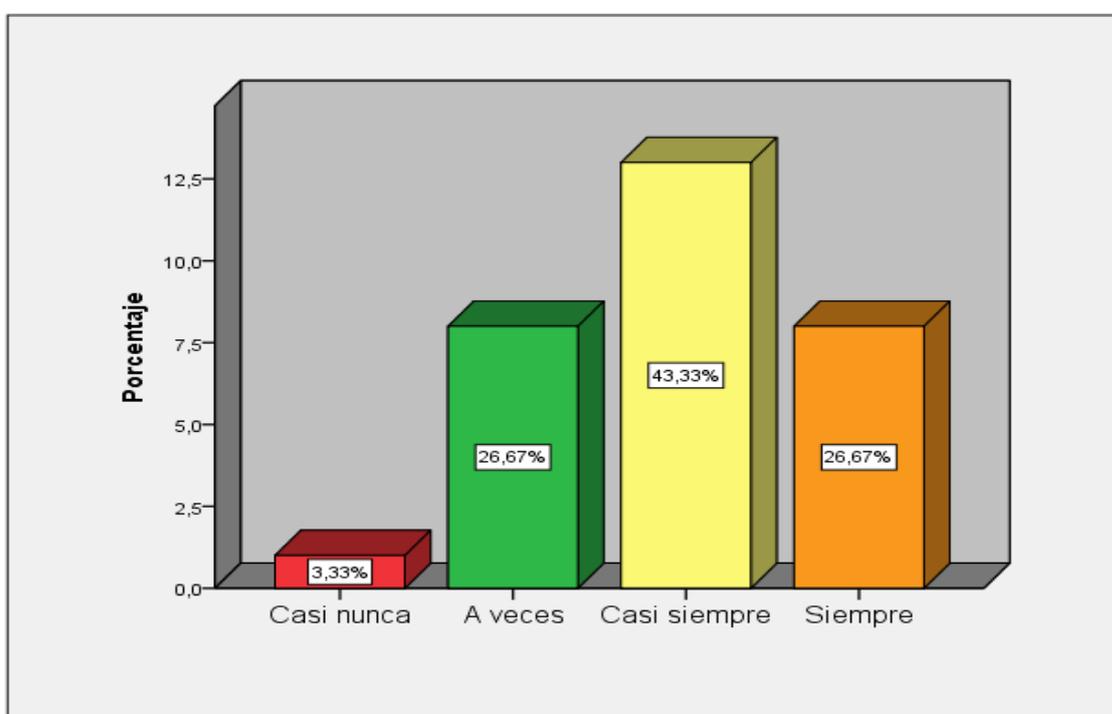


Figura 20. Porcentaje de frecuencia P12

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 21 y figura 20, en la pregunta 12 ¿Los integrantes del equipo suelen identificarse con su líder? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 26.67% a veces, el 43.33% señala que casi siempre y solo el 26.67% que siempre.

Tabla 28: P13.- Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	7	23,3	23,3	33,3
Válidos Casi siempre	8	26,7	26,7	60,0
Siempre	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

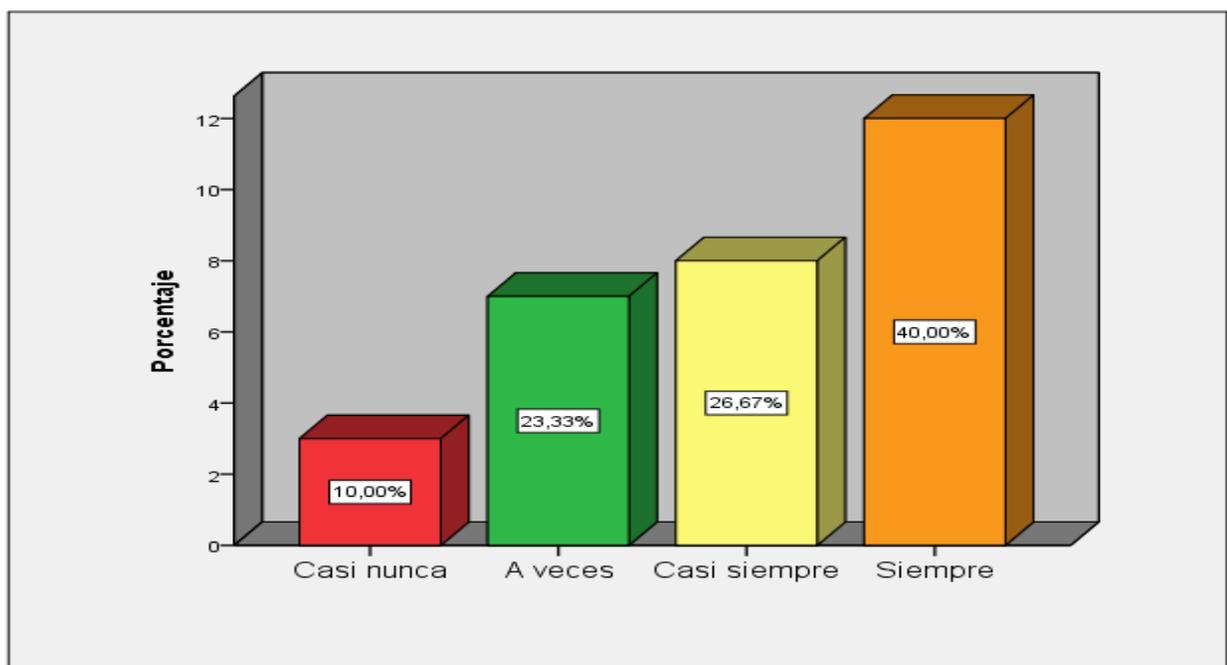


Figura 21. Porcentaje de frecuencia P13

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 22 y figura 21, en la pregunta 13 ¿Su superior fomenta la identificación y el compromiso con la organización? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 10%, el 23.33% a veces, el 26.67% señala que casi siempre, mientras que el 40% indicaron que siempre.

Tabla 29: P14.- El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	9	30,0	33,3
Válidos	Casi siempre	8	26,7	60,0
	Siempre	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

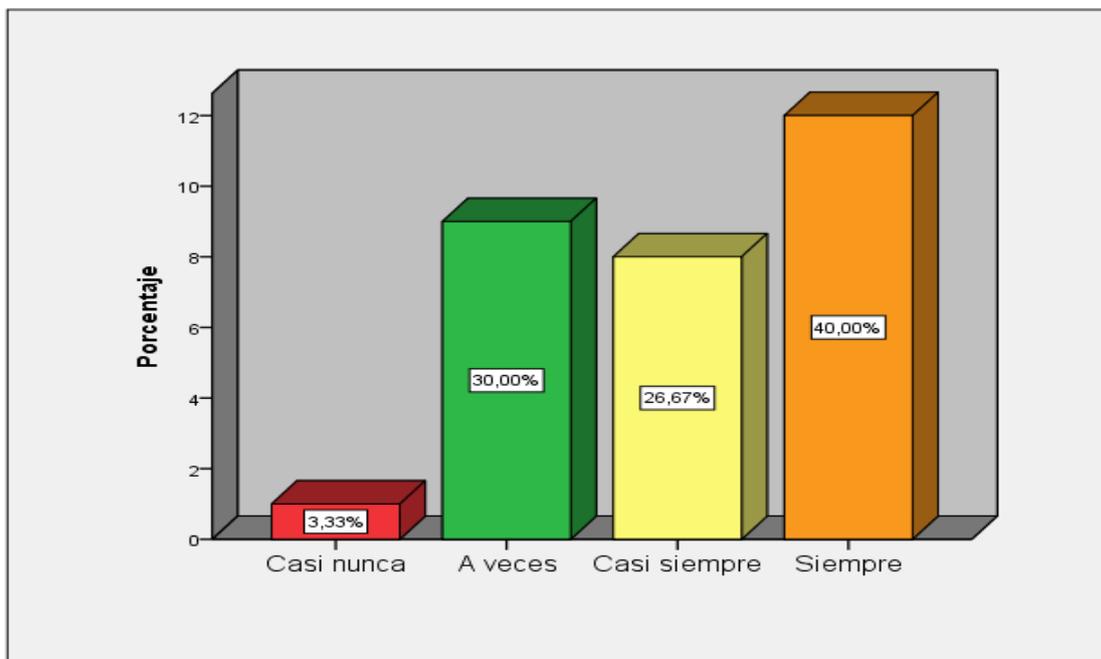


Figura 22. Porcentaje de frecuencia P14

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 23 y figura 22, en la pregunta 14 ¿El líder fomenta las creencias organizacionales para lograr la identificación de los sus subordinados con la institución? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 30% a veces, el 26.67% señala que casi siempre, mientras que el 40% indicaron que siempre.

Tabla 30: P15.- Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	23,3
Válidos	Casi siempre	10	33,3	56,7
	Siempre	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

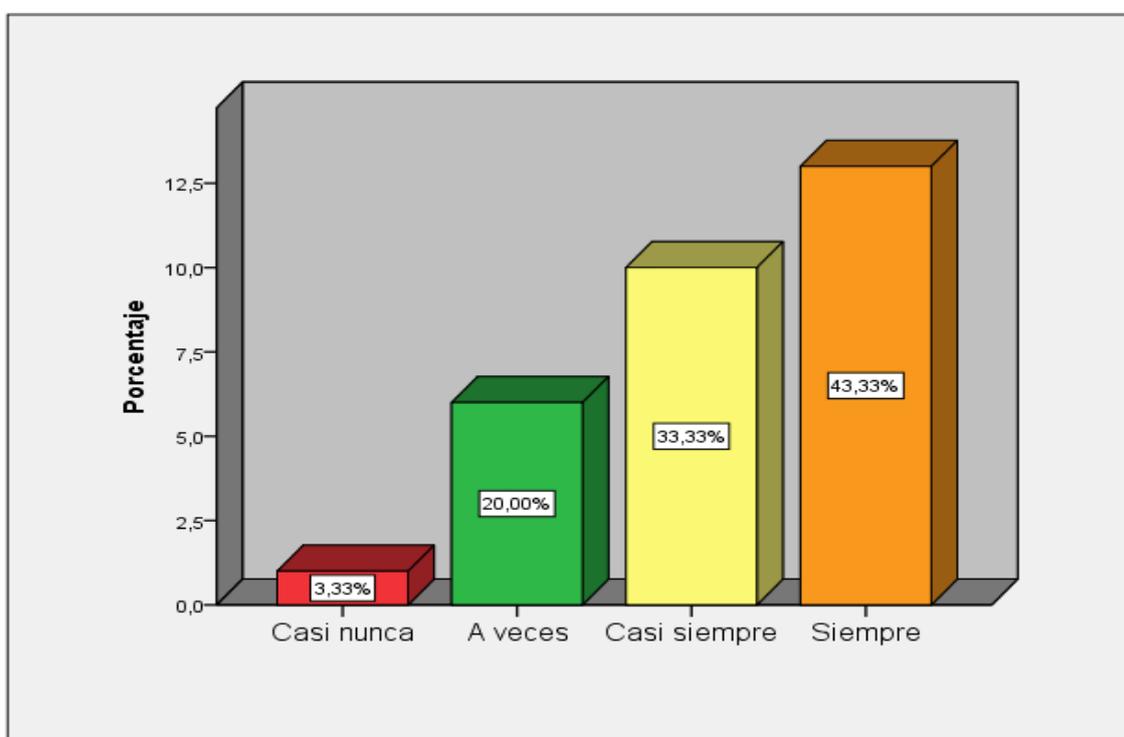


Figura 23. Porcentaje de frecuencia P15

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 24 y figura 23, en la pregunta 15 ¿Su jefe cultiva hábitos productivos organizacionales? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 20% a veces, el 33.33% señala que casi siempre, mientras que el 43.33% indicaron que siempre.

Tabla 31: P16.- El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,7	6,7
	A veces	5	16,7	23,3
Válidos	Casi siempre	10	33,3	56,7
	Siempre	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

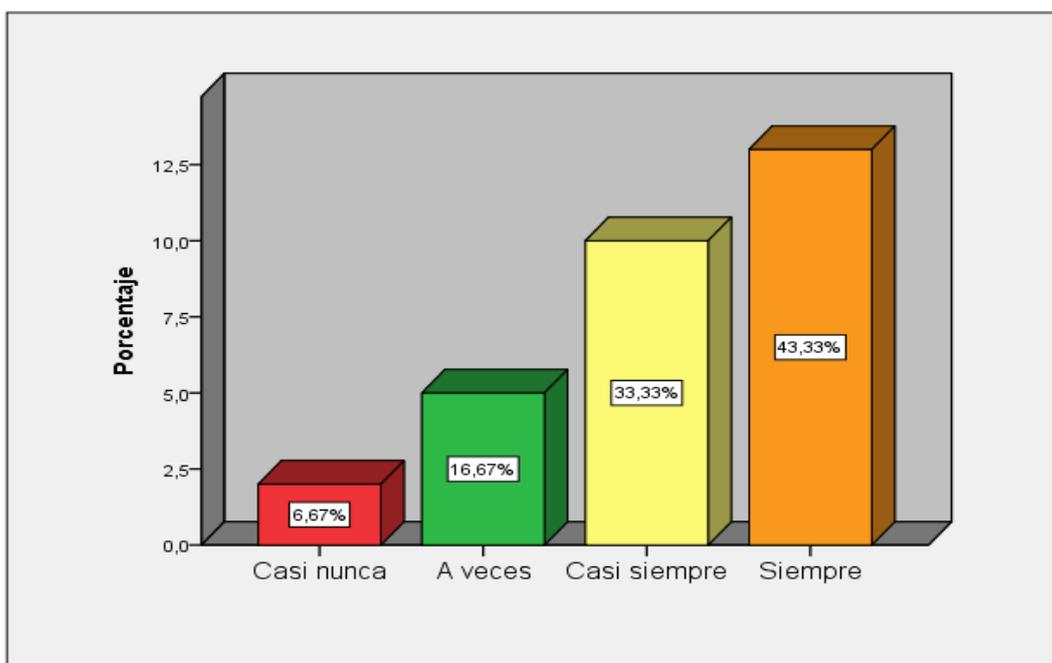


Figura 24. Porcentaje de frecuencia P16

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 25 y figura 24, en la pregunta 16 ¿El líder se preocupa por hacer cumplir las normas que rigen en la organización? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 6.67%, el 16.67% a veces, el 33.33% señala que casi siempre, mientras que el 43.33% indicaron que siempre.

Tabla 32: P17.- La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	20,0	23,3
	Casi siempre	11	36,7	36,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

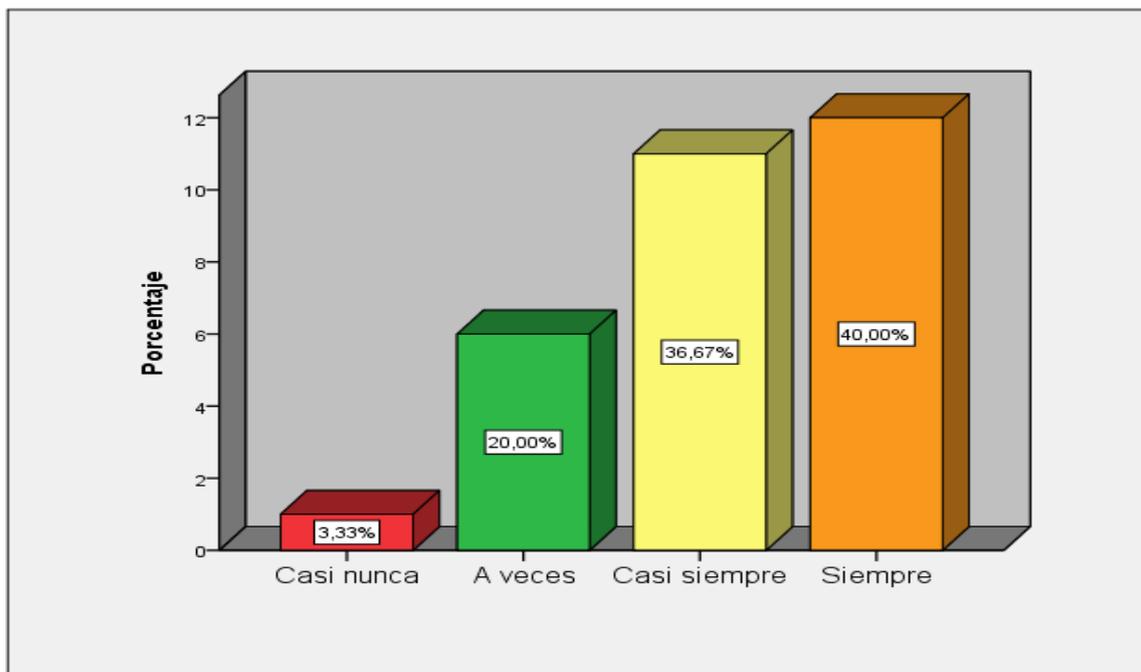


Figura 25. Porcentaje de frecuencia P17

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 26 y figura 25, en la pregunta 17 ¿La dirección está empeñado por seguir las normas rigurosamente y se asegura que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 20% a veces, el 36.67% señala que casi siempre, mientras que el 40% indicaron que siempre.

Tabla 33: 18.- El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	5	16,7	16,7	26,7
Válidos Casi siempre	10	33,3	33,3	60,0
Siempre	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

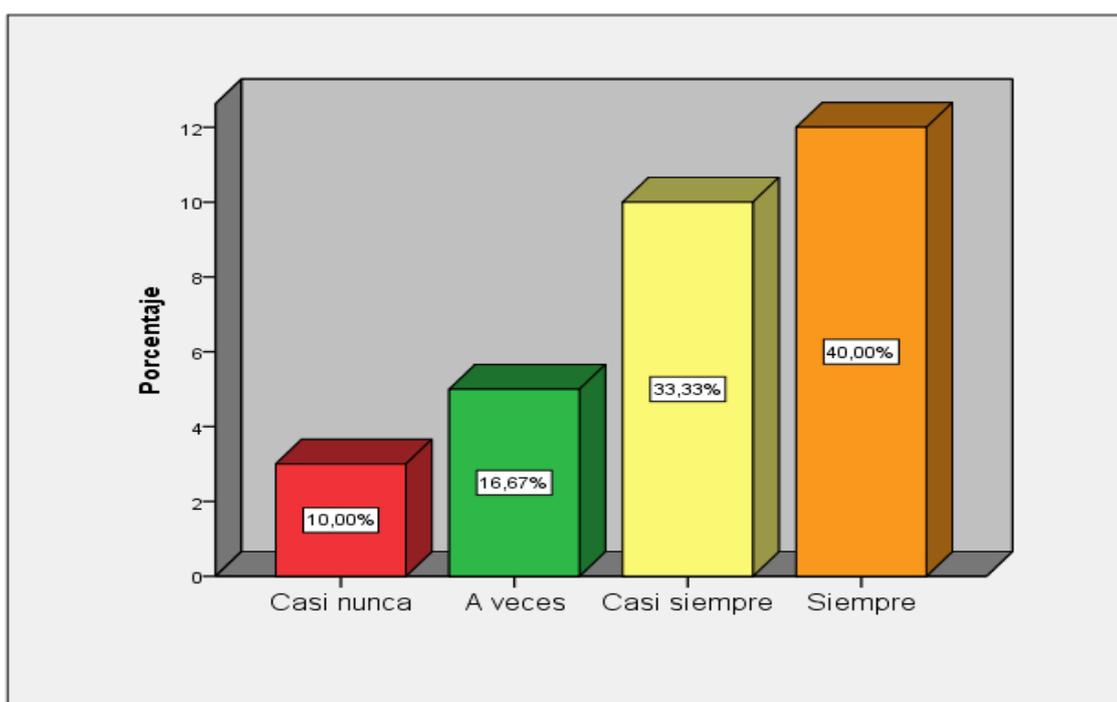


Figura 26. Porcentaje de frecuencia P18

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 27 y figura 26, en la pregunta 18 ¿El líder motiva permanentemente a su equipo de trabajo para logro de los propósitos de la organización? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 10%, el 16.67% a veces, el 33.33% señala que casi siempre, mientras que el 40% indicaron que siempre.

Tabla 34: P19.- Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	6	20,0	20,0	23,3
Válidos Casi siempre	9	30,0	30,0	53,3
Siempre	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

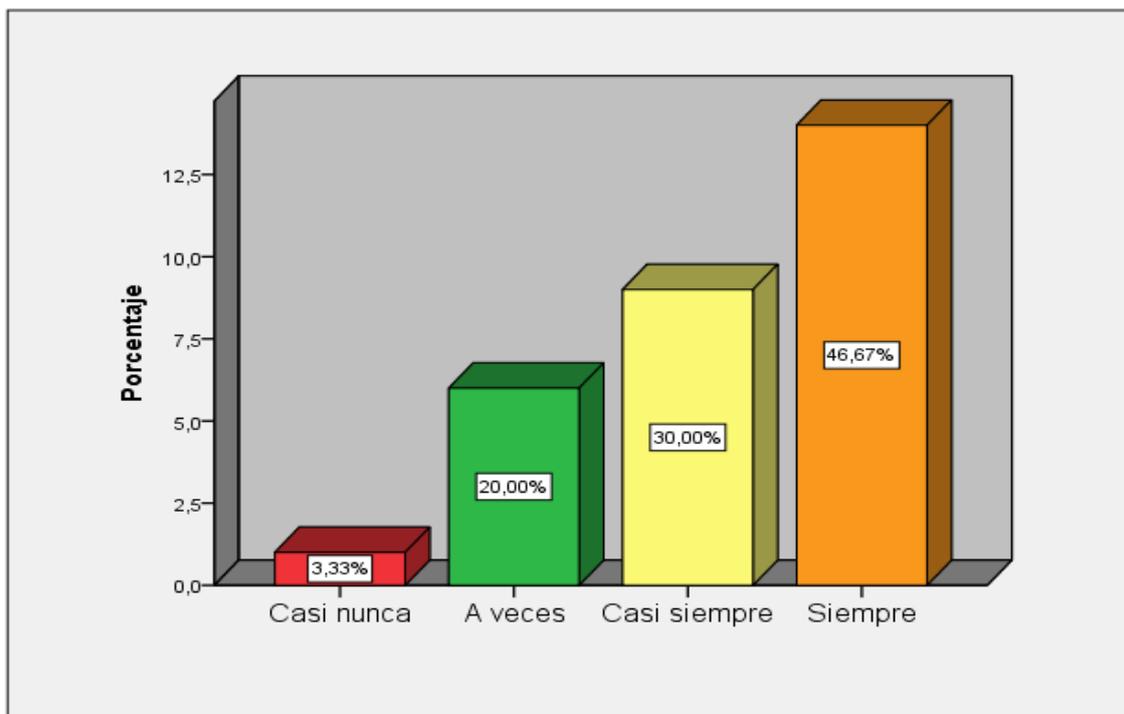


Figura 27. Porcentaje de frecuencia P19

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 28 y figura 27, en la pregunta 19 ¿Existe una cultura de perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 20% a veces, el 30% señala que casi siempre, mientras que el 46.67% indicaron que siempre.

Tabla 35: P20.- El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	5	16,7	16,7	20,0
Válidos Casi siempre	8	26,7	26,7	46,7
Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

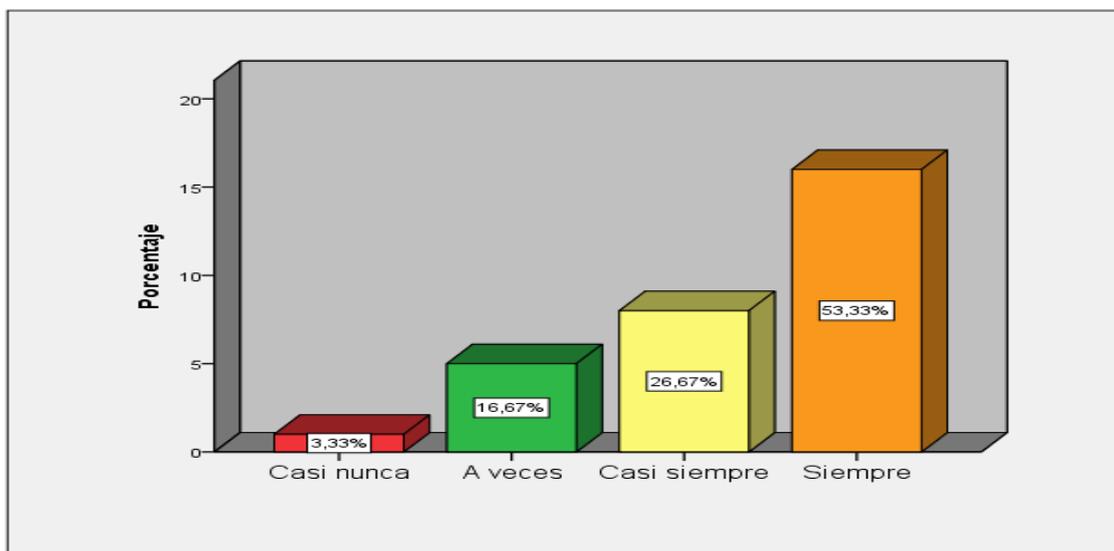


Figura 28. Porcentaje de frecuencia P20

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta con el programa SPSS

Interpretación:

Respecto a la tabla 29 y figura 28, en la pregunta 20 ¿El líder estimula e impulsa perseverantemente a sus seguidores de tal manera que estos realicen sus actividades con un alto nivel de eficiencia? Los trabajadores de la empresa manifestaron que casi nunca en 3.33%, el 16.67% a veces, el 26.67% señala que casi siempre, mientras que el 53.33% indicaron que siempre.

Anexo 7:

ITEM	VARIABLE 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL										VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL										TOTAL V1D1	TOTAL V1D2	TOTAL V1D3	TOTAL DE VARIABLE 1	TOTAL V2D1	TOTAL V2D2	TOTAL V2D3	TOTAL DE VARIABLE 2
	DIMENSIÓN 1				DIMENSION 2			DIMENSION 3			DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20								
1	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3								
2	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5								
3	5	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4								
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4								
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5								
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
8	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4								
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4								
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5								
11	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5								
12	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	5								
13	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4								
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5								
15	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3								
16	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4								
17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4								
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
20	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3								
21	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	3	4	3	5								
22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5								
23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2								
24	2	2	4	5	5	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	5	2	4	5								
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5								
26	3	3	3	3	5	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3								
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3								
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5								
29	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4								
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5								
	16	14	12		42						11	17	11	39														
	16	12	11		39						11	17	14	42														
	16	13	9		38						10	14	11	35														
	18	14	14		46						14	19	14	47														
	20	14	14		48						15	18	15	48														
	20	15	15		50						15	20	15	50														
	19	15	14		48						15	20	15	50														
	18	13	13		44						14	17	13	44														
	20	15	15		50						14	20	14	48														
	19	15	14		48						13	18	15	46														
	17	15	13		45						14	20	15	49														
	11	9	7		27						8	10	9	27														
	16	11	11		38						11	14	12	37														
	19	14	14		47						13	18	15	46														
	14	12	9		35						8	12	10	30														
	18	13	14		45						14	17	13	44														
	18	13	14		45						14	18	13	45														
	19	15	15		49						15	20	15	50														
	20	15	15		50						15	20	15	50														
	17	11	10		38						10	12	9	31														
	16	12	12		40						12	14	12	38														
	15	11	11		37						11	14	12	37														
	11	9	8		28						11	11	7	29														
	13	10	9		32						7	13	11	31														
	14	12	12		38						12	17	14	43														
	12	11	6		29						7	14	9	30														
	12	9	9		30						9	16	9	34														
	16	12	13		41						13	19	13	45														
	18	14	12		44						13	18	13	44														
	16	12	13		41						12	17	13	42														



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSALES DOMINGUEZ EDIHT GEOBANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN UNA EMPRESA CAPACITADORA DEL DISTRITO DE SAN BORJA, 2021", cuyos autores son NUNURA QUINDE NANCY MILAGROS, RIVERA CARHUAPUMA RONAL ROMAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSALES DOMINGUEZ EDIHT GEOBANA DNI: 25703679 ORCID: 0000-0002-8360-4736	Firmado electrónicamente por: EDROSALESDOM el 21-12-2021 16:44:31

Código documento Trilce: TRI - 0239705