



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo en la gestión organizacional de la empresa
Coney Park, Trujillo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Alva Villanueva, Ricardo Alexis (orcid.org/0000-0002-7775-6338)

Del Pino Inuma, Fernando Kevin (orcid.org/0000-0002-6197-260X)

ASESORES:

Mg. Cardenas Del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por derramar su bendición sobre mí, por darme la fortaleza, salud y esperanza para poder continuar en el camino de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza y el ánimo necesarios para no desistir en los estudios, la familia y la sociedad. Agradezco a mi asesor quien siempre me ha brindado apoyo y confianza para realizar este trabajo de investigación. Gracias a los diversos maestros que han brindado su conocimiento y apoyo que continúa día tras día.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalizaciòn de variables	33
Tabla 2. Matriz de consistencia	34

RESUMEN

La investigación se centra en lo importante que es el liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en Trujillo en 2023. Se destaca que la mala gestión de líderes puede llevar a crisis financieras y administrativas en las empresas, lo que subraya la necesidad de líderes adaptables. La gestión organizacional es esencial para la competitividad de las compañías y un liderazgo efectivo es crucial para el éxito y sobre todo la satisfacción de los visitantes. Se mencionan estadísticas sobre la calidad del liderazgo en empresas peruanas y se plantean problemas específicos relacionados con diferentes estilos de liderazgo. La investigación busca comprender la influencia del liderazgo en la gestión organizacional y su impacto en Coney Park en 2023.

Palabras clave: Liderazgo, gestión organizacional, gestión

ABSTRACT

The research focuses on how important leadership is in the organizational management of the Coney Park company in Trujillo in 2023. It highlights that poor management of leaders can lead to financial and administrative crises in companies, which underlines the need for adaptive leaders. Organizational management is essential for the competitiveness of companies and effective leadership is crucial for success and, above all, visitor satisfaction. Statistics on the quality of leadership in Peruvian companies are mentioned and specific problems related to different leadership styles are raised. The research seeks to understand the influence of leadership on organizational management and its impact on Coney Park in 2023.

Keywords: Leadership, organizational management, management

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo las empresas sufren crisis ya sea de distintas índoles debido a una adecuada gestión de líderes. Para solucionar este problema, tienen que tener líderes capaces de adaptarse al cambio y encontrar la manera de lidiar con problemas u obstáculos que se puedan presentar, por eso el líder necesita conocer a cada uno de los empleados y saber entender sus distintas necesidades y poder saber sobrellevarlos. Sánchez (2020)

Las empresas de los diferentes sectores mantienen una constante competencia en el mercado y su objetivo es poder retener a los distintos clientes, solo algunas logran tener una buena gestión organizacional y esto se debe a la importancia de tener una eficiente dirección por parte de los líderes quienes buscan la mejora continua de los colaboradores y de la empresa que gestionan.

Muchas veces las empresas tienen líderes que no llevan una buena gestión organizacional y los objetivos a corto y largo plazo no se cumplen en los plazos establecidos, por lo que es de mucha importancia mantener capacitados a todas las personas de la empresa y en especial a los colaboradores que dirigen una operación, ya que si ejecuta un buen liderazgo podrá notar que el clima laboral entre los colaboradores es el adecuado y con ellos los trabajos en equipo que se programen se podrán realizar sin problema alguno.

A nivel internacional, las empresas indistintamente del sector exigen que el liderazgo sea un valor entre toda la persona que están en la organización y de ese modo realizar trabajos en equipo, con el fin de que los objetivos estratégicos que tanto se desea alcanzar se logren al final de cada periodo.

La gestión organizacional ha sido durante mucho tiempo el pilar de un negocio, ya que genera competencia entre ellos, lo que a su vez genera competencia entre países, lo que promueve el crecimiento y el desarrollo.

Entonces, podemos argumentar que la gestión de la organizacional utiliza la proactividad para lograr sus objetivos y así lograr la satisfacción del cliente. Sin embargo, está la organización proactiva también debe garantizar la satisfacción laboral de los empleados.

A nivel nacional, la empresa Coney Park ofrece servicios de entretenimientos y muchas veces se ha visto afectada operativamente a raíz que no hay personas capaces de liderar las actividades diarias y periódicas, lo cual genera una mala gestión organizacional y quien sufre las consecuencias es el consumidor final, estamos hablando de niños que viven una mala experiencia y quizá son clientes que ya no vuelven a nuestra empresa, generando una caída en nuestras ventas.

El 53% de los líderes de empresas peruanas crean un ambiente de trabajo poco motivador y solo el 20% de las empresas peruanas se preocupan por identificar y monitorear a sus líderes potenciales, quienes deben tener una alta inteligencia emocional para gestionar de manera óptima las operaciones organizacionales (Gestión, 2014)

En relación a lo ya mencionado formulamos el problema general ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023? Con relación a los problemas específicos que se plantearon para esta investigación son las siguientes: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?, ¿Cuál es la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?, ¿Cuál es la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?

El estudio tiene impacto social ya que ayudará a Coney Park y al grupo de entretenimiento a aprender más sobre el impacto del liderazgo en la gestión organizacional e identificar temas importantes en un mundo globalizado. Conserva su valor práctico, ya que ayuda a identificar los diferentes estilos de liderazgo que impactan la gestión organizacional de

Coney Park y, a su vez, propone nuevos estilos de liderazgo y, por lo tanto, ayuda a mejorar en todo aspecto.

En cuanto a la justificación teórica, se dice que el estudio es útil porque el desarrollo dará una mayor realidad de los estilos de liderazgo, permitiendo mejorar la gestión dentro de la empresa Coney Park.

Por otro lado, respecto a la justificación por conveniencia, se manifiesta que es conveniente ya que la información consignada servirá para dar un mayor alcance teórico en relación a las variables estudiadas.

Se justificará la investigación de manera metodológica ya que permite la validación con herramientas de medición que permiten la recolección de datos sobre variables de liderazgo y gestión organizacional, permitiendo resultados más precisos para la derivación de conclusiones y recomendaciones.

Por consiguiente, los objetivos: Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

Por ello, los objetivos específicos son: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023, Determinar la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023, Determinar la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

La presente investigación determinó las hipótesis:

Hi: El liderazgo influye significativamente en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023 H0: El liderazgo no influye significativamente en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023

Por consiguiente, se plantea hipótesis específicas: El liderazgo transformacional influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023. El liderazgo transaccional influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023. El liderazgo

Laissez-faire influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Palafox (2020) En su investigación nos dice que los factores relevantes encontrados, principalmente debido a problemas de gestión en su cultura es la falta de liderazgo y así también de cultura organizacional. Para responder a los objetivos, se realizó un estudio transversal, mediante un cuestionario enfocado en la cultura organizacional, la cual se aplicó a 130 informantes, por la cual la información proporcionada y medida por un análisis de regresión logística multinomial. Los resultados nos muestran que las empresas familiares salen adelante siempre y cuando se mantenga un buen liderazgo, Por último, se muestra que tanto el liderazgo como a la cultura mantienen una relación y prueba de ello son las empresas familiares ya que buscan centrar sus esfuerzos en mejorar la relación.

Pazmiño (2021) Considera analizar los tipos de liderazgo y si incidencia en el compromiso organizacional, la muestra para la investigación es el departamento de Desarrollo Empresarial e Innovación. Para su investigación aplicó cuestionarios como instrumentos, finalmente se obtuvo como resultado, que se debería implementar un plan de fortalecimiento del liderazgo, la cual se desarrollara mediante prácticas de gestión y son importantes para el desarrollo del liderazgo como la práctica de gestión, relación y liderazgo personal.

Moreno & Urrego (2021) Indica que se deben de explorar planteamientos sobre el liderazgo y clima organizacional publicada entre el 2000 y 2020. Su tipo de investigación es de corte cualitativo, elaborado a partir de una revisión bibliográfica o ya sea documental. Finalmente se concluye que el clima laboral y el liderazgo tienen una relación directa, así mismo, también se destaca la importancia de comprender las variables teniendo en cuenta los resultados organizacionales.

Macedo (2022) En su trabajo de investigación, el autor intenta definir el liderazgo y gestión organizacional de "JRZ" E.I.R.L, Tarapoto 2021. El estudio fue de base no experimental en un diseño cruzado y de correlación descriptiva, la población fue de 56 empleados y el tamaño de

muestra fue el mismo. Se utilizó como ayuda la metodología de encuestas y cuestionarios. Finalmente, los resultados nos dicen que existe una asociación positiva alta ya que la rho de Spearman fue $r=0.971$.

Quiroz (2018) En su investigación tiene como problema general, el liderazgo en la empresa que afecta en la satisfacción del colaborador y en poder hacer bien su trabajo. Por ello el objetivo general es determinar la relación de las variables. Su trabajo es descriptivo correlacional no experimental, la muestra en la presente investigación es de 21 colaboradores, la técnica utilizada fueron encuestas, esta ayudara a cuantificar los resultados para sus resultados. Finalmente, el autor indica que si hay relación entre las variables con ello manifiesta que las variables que se evaluaron son de suma importancia para la organización.

Parodi (2020) En su investigación intenta identificar el vínculo entre el liderazgo organizacional y su desempeño de la línea de negocios de BCP en 2019. Su método que uso fue de manera aplicada y de tipo cuantitativa. Finalmente, se concluyó que la importancia del conocimiento sobre el liderazgo y su relación con la realización del trabajo depende del desarrollo de la personalidad de cada empleado y del impacto que en los procesos y actividades de la gestión.

Paco (2020) Intenta identificar la relación que existe entre liderazgo y desarrollo organizacional en Exactum Bussines, San Isidro, 2019. La muestra es equivalente a 25 colaboradores del área de administración, para recolecta la información se aplicó dos cuestionarios los cuales mantuvieron una confiabilidad alta para su aplicación, la primera de 0.819 y la segunda de 0.825 respectivamente. Finalmente, el coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a $r=0.899$, por ende su correlación es alta, lo que quiere decir es que a mejor liderazgo habrá una mejora excelente mejora en el desarrollo organizacional en la empresa estudiada. Por lo que el autor acepta la H1 de la presenta investigación, la cual dice que, si tiene relación grande (positiva) en liderazgo y el desarrollo organizacional en Exactum Bussines.

Santamaria (2021) En su investigación intenta determinar la influencia de los estilos de liderazgo y las características de la cultura organizacional para la satisfacción laboral en empresas del área de Lima. Para este estudio, el autor aplicó el instrumento a 589 trabajadores y 43 organizaciones. Finalmente, los resultados muestran que el liderazgo transaccional de los desarrolladores y las características de la cultura organizacional afectan la satisfacción laboral, lo que sugiere que los trabajadores valoran la claridad sobre las metas que deben alcanzar.

Frkovich (2018) En su investigación tiene por objetivo explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. El estudio se aplicó a una muestra de 147 colaboradores del área de micro finanzas. Los resultados nos reflejan que los estilos de liderazgo mantienen una relación positiva con el compromiso organizacional, por lo que se puede decir que, si existe mejor liderazgo dentro de la organización, mayor será el compromiso que mantenga la empresa.

Núñez & Melgarejo (2021) El propósito de su estudio es establecer cómo se relacionan la gestión administrativa y el liderazgo democrático en el municipio de la provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2021. Un tipo de estudio correlacional con enfoque cuantitativo, la población fue de 128 y la muestra es equivalente a 97 trabajadores manteniendo una muestra aleatoria. Si aplicamos la prueba de estadísticas brutas de Spearman, obtenemos $r=0.596$, existiendo así una correlación positiva moderada donde el autor rechaza H_0 y acepta su H_1 , entonces se puede decir que la gestión administrativa se asocia significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Castillo & Zavaleta (2020) tratan de averiguar la conexión entre las cualidades de liderazgo y la productividad de los empleados en las ópticas del Jirón Bolívar. Su investigación que realizar es de tipo cuantitativa y mantiene un diseño no experimental de tipo correlacional, su data es de 81 colaboradores y la técnica que aplico fue el cuestionario para cada variable, los mismo que presentan una Alpha de Cronbach de 0.871 y de 0.843, lo cual significa que es altamente confiables y se puede proceder

con su aplicación. Finalmente, el indica que si existe relación $r=0.861$ de las variables estudiadas, por lo que se entiende que se mejora el liderazgo gerencial, por ende, el colaborador tendrá la misma tendencia respectivamente.

Chinchayan (2022) En su investigación su objetivo es ofrecer un tipo de liderazgo transformador que mejore el desempeño en Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2021. La metodología que uso fue de tipo aplicada y descriptivo, su muestra fue de 71 trabajadores, usaron la técnica la encuesta y en instrumento el cuestionario. La prueba de normalidad de datos que realiza el autor en su investigación obtuvo 0.981, la cual nos dice que los datos que los datos son normales y se aplica Rho de Spearman para medir la correlación. Finalmente, se concluye que la variable liderazgo transformacional mejora en gran proporción al desempeño de los trabajadores mediante la motivación.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es aplicada ya que analizará y describirá el liderazgo y la gestión organizacional en la empresa Coney Park, de acuerdo con Vargas (2008) se utilizó una aplicación de los conocimientos alcanzados para implementar la práctica en investigación, los resultados se dan en una forma organizada y sistemática al conocer la realidad, además de brindar soluciones a problemas o controlar situaciones prácticas.

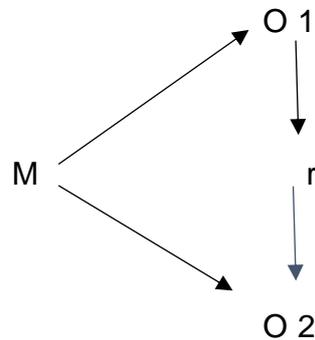
3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental debido a que no se alteran las variables de liderazgo y gestión organizacional, el enfoque es únicamente medirlas en su estado natural, pues según Hernández et al. (2014) estudio no empírico es aquel en el que no manipulamos las variables estudiadas intencionalmente, trabajamos con ellas en estado natural

Además, al tratarse de un estudio transversal, la encuesta se aplica solo una vez, lo cual será en el año 2023 en Coney Park, según Hernández et al (2014) el diseño transversal recopila datos en un momento y punto específicos.

Asimismo, el estudio es correlacional ya que mide el nivel de comunicación que se mantiene entre el liderazgo y la dirección de una organización, Hernández et al. (2014). Los controles se miden y luego se cuantifica su análisis.

Diagrama del diseño de investigación



M = Colaboradores de la empresa Coney Park

O 1= Liderazgo

O 2= Gestión Organizacional

r = Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización.

Variable independiente: Liderazgo

Definición conceptual

Según Payeras (2004) El liderazgo es la manera de influir sobre las personas para llegar a cumplir con metas y objetivos.

Definición operacional

El liderazgo busca incidir en las personas para el logro de sus objetivos, esto se mide con una encuesta de medición tipo

Likert aplicada a la muestra.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Dimensiones

- Liderazgo Transformacional
- Liderazgo Transaccional
- Liderazgo Laissez-faire

Indicadores:

Como indicadores para poder medir las dimensiones de nuestra variable de gestión administrativa tenemos.

- ✓ Liderazgo Transformacional: Inspirar y motivar a los trabajadores, crear cambios que ayudaran a crecer a la empresa.
- ✓ Liderazgo Transaccional: Motiva a través de beneficios y recompensas.
- ✓ Liderazgo Laissez-faire: Concede libertad de acción a su equipo.

Escala de medición:

Medición ordinal

Variable dependiente: Gestión organizacional

Definición conceptual

Según Anzola (2002) La gestión organizacional consiste en todas las actividades y acciones estratégicas, lo cual permite asegurar la viabilidad empresarial y el logro de los objetivos, donde también interviene el proceso administrativo

Definición operacional

La gestión organizacional mediante el proceso administrativo busca lograr las metas institucionales, lo cual se medirá con una escala de medición Likert, aplicada a una muestra.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Dimensiones

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Indicadores:

Como indicadores para poder medir las dimensiones de nuestra variable de gestión administrativa tenemos.

- ✓ Planificación: Misión, visión, objetivos.
- ✓ Organización: Coordinación y división de tareas.
- ✓ Dirección: Comunicación y liderazgo.
- ✓ Control: Seguimiento

Escala de medición:

Medición ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**3.3.1 Población**

Según Hernández et al (2014) es un grupo de individuos que viven en un área determinada y comparten características comunes claras. La población serán los 45 empleados de Coney Park, con sede en Trujillo.

Criterios de inclusión

Colaboradores de la empresa Coney Park, sede Trujillo.

Criterios de exclusión

Colaboradores Coney Park que no sean de la sede Trujillo.

3.3.2 Muestra

Tamaño (2003) Para definir una muestra aleatoria se cuantifica la población porque es imposible medirla en su conjunto. La muestra de investigación, que es pequeña y limitada, estará compuesta por 45 empleados de Coney Park.

3.3.3 Muestreo

Tamaño (2003) Se trata de una herramienta muy válida en la que el tesista elige las unidades de las que extraer información. La técnica de muestreo es de tipo censal.

3.3.4 Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014), lo que se analiza es la persona o personas, estos a su vez se utilizarán para la investigación. En este caso será cada empleado de Coney Park, Trujillo 2023

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Principios que rigen cada aspecto de un proyecto de principio a fin (Sánchez, 2022, p. 38). Este estudio utiliza encuestas para medir variables.

El cuestionario es utilizado como un instrumento en el presente proyecto de investigación, de acuerdo a Hernández y Duana (2020, p. 51). Las herramientas pueden ser herramientas conceptuales o tangibles que le permiten recopilar información o datos haciendo preguntas y obteniendo respuestas de los participantes.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se resolvió el problema y se establecieron las metas a alcanzar. Realizamos una revisión teórica para enriquecer la investigación y buscar herramientas de recolección que brindaran la validez y confiabilidad requeridas. Estas herramientas se aplicarán a la plantilla seleccionada. Los datos recibidos se ordenarán en Excel y luego se exportarán a SPSS, donde se analizarán y compararán las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

En cuanto al análisis descriptivo, se describirá ambas variables y sus tamaños mediante gráficos y tablas. Estos recursos nos permitirán explicar de forma visual y sin ambigüedades el comportamiento del patrón.

3.7 Aspectos éticos.

La investigación se realizó con el conocimiento y consentimiento del Gerente General, aceptando que los autores realicen la investigación en las instalaciones.

También, se ha respetado el código de ética de investigación que maneja la universidad siendo la “RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2021/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, se han colocado los antecedentes conforme a los resultados, no se ha hecho ninguna variación con los trabajos referenciados.

De igual forma, los autores fueron citados utilizando el estándar APA. El contenido de la investigación demuestra la calidad autorizada de la investigación, se adhiere a las buenas prácticas de investigación y siempre garantiza la independencia, integridad y confidencialidad de las identidades de los participantes en función de un proceso que respeta su autenticidad y confiabilidad. Su desarrollo y resultados se rigen por los siguientes principios éticos: Autonomía: Los empleados involucrados en las encuestas tienen la oportunidad de decidir si participar o no en las encuestas cuando sea necesario. Filantropía: La investigación debe apuntar al mayor bienestar o beneficio posible para los participantes de la investigación. Justicia: Igualdad de trato de los involucrados en una investigación sin exclusión para asegurar el mejor desarrollo posible de la investigación.

IV. RESULTADOS

Los datos recogidos en las pruebas fueron procesados y se plasmaron en las siguientes tablas y gráficos que se mostraran a continuación.

4.1. Resultado Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

Tabla 1

Correlación de Pearson entre Liderazgo Transformación y gestión organizacional.

		Liderazgo Transformacional	Gestión Organizacional
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	.957**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Gestión Organizacional	Correlación de Pearson	.957**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

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

Nota: elaborado de acuerdo a la aplicación de los 45 empleados de Coney Park

Interpretación:

Vemos que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.957**, indicando una correlación significativa alta con una significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) entre la Dimensión de Liderazgo Transformacional y la variable de Gestión Organizacional. Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis de investigación (H_1). En consecuencia, se concluye que en la empresa Coney Park, Trujillo 2023,

existe una fuerte influencia entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Organizacional.

4.2. Resultado Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

Tabla 2.

Correlación de Pearson entre Liderazgo Transaccional y gestión organizacional.

		Gestión Organizacional	Liderazgo Transaccional
Gestión Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.637**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	0.637**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Nota: elaborado de acuerdo a la aplicación de los 45 empleados de Coney Park

Interpretación:

Los datos de la tabla 2, se evidencia un alto coeficiente de correlación de Pearson de 0.637**, indicando una correlación significativa alta. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es de 0.000, por debajo del umbral común de $p < 0.05$, ratificando la existencia de una el Liderazgo Transaccional y Gestión Organizacional.

Por ello rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), existe una influencia alta entre Liderazgo

Transaccional y Gestión Organizacional en la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

4.3. Resultado Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

Tabla 3.

Correlación de Spearman entre Liderazgo Laissez-Faire y gestión organizacional.

		Gestión Organizacional		
			Laissez-Faire	
Rho de Spearman	Gestión Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.617**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	45	45
	Laissez-Faire	Coeficiente de correlación	0.617**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	45	45

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

Nota: elaborado de acuerdo a la aplicación de los 45 empleados de Coney Park

Interpretación:

Observamos un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.617**, señalando una relación significativa, con un nivel de significancia de 0.000 (bilateral), que está por debajo del umbral típico de $p < 0.05$. Esto sugiere una correlación sustancial de la dimensión Laissez-Faire y la variable Gestión Organizacional.

Por ello rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), podemos decir que si hay una influencia alta entre Liderazgo Laissez-Faire y Gestión Organizacional en la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

4.4. Resultado Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.

Tabla 4.

Correlación de Pearson entre Liderazgo y Gestión Organizacional

		Gestión Organizacional	
		Liderazgo	
Gestión Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.937**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Liderazgo	Correlación de Pearson	0.937**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Nota: elaborado de acuerdo a la aplicación de los 45 empleados de Coney Park

Interpretación:

Se registra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.937**, indicando una correlación alta. Este descubrimiento se respalda con un nivel de significancia de 0.000 (bilateral), inferior al nivel convencional ($p < 0.05$), lo que señala una correlación significativa entre las variables Liderazgo y Gestión Organizacional. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se descarta, mientras que la hipótesis de investigación (H_1) es aceptada. En resumen, se puede afirmar que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el Liderazgo y la Gestión Organizacional en la empresa Coney Park, Trujillo, en el año 2023.

V. DISCUSIÓN

Luego de la implementación de SPSS V25, al analizar los resultados obtenidos al realizar una encuesta, aparecieron los datos estadísticos de la encuesta con el siguiente título: Liderazgo y Gestión Organizacional en la empresa Coney Park Trujillo – 2023, se ejecutó y cotejo de las teorías se llevan a cabo en consonancia con el problema planteado y los objetivos establecidos.

Relación al objetivo específico uno, que tiene como propósito la evaluación de la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en Trujillo para el año 2023, los resultados del coeficiente de correlación, que alcanzan un valor considerable de 0.960**, revelan una correlación altamente significativa. Estos hallazgos se conectan con la investigación realizada por Bernal y colaboradores (2018), quienes han destacado que el liderazgo ha sido un tema ampliamente explorado en la actualidad, dando lugar a diversas teorías destinadas a mejorar el desempeño de los empleados en el contexto empresarial. De esta forma, estas competencias de liderazgo desempeñan un papel crucial al alinear a los participantes con los objetivos de la empresa, promoviendo la efectividad del trabajo en equipo y asegurando que tanto el líder como los seguidores contribuyan de manera efectiva para alcanzar metas y objetivos compartidos.

Esta investigación concuerda con los resultados previamente reportados por Rodríguez (2017) en Barcelona, donde el liderazgo transformacional prevalece en un 60 % de los casos. Esto respalda la idea de que las gerencias en el ámbito de la salud tienen en cuenta la perspectiva de sus colaboradores en la organización. Coincidiendo con estos hallazgos, los estudios realizados por Mendoza y su equipo (2018) indican que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa. De manera similar, el trabajo de Evangelista (2018) en Lima señala que el 65.2 % de profesionales de enfermería en un hospital de nivel IV exhiben un nivel sólido de liderazgo transformacional.

Es relevante notar, no obstante, que existen discrepancias con respecto al estudio de Quenta y Silva (2016) en Arequipa, quienes obtuvieron un porcentaje más alto de liderazgo transaccional, alcanzando un 74.51%. Estas diferencias subrayan la diversidad de enfoques en el estudio del liderazgo en diferentes contextos organizacionales.

Respecto a nuestro segundo objetivo específico de analizar la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en Trujillo durante el año 2023, los resultados del coeficiente de correlación, que alcanzan un valor de 0.698****, indican una correlación de intensidad media. Esto se alinea con las definiciones de Benito (2018), quien describe el liderazgo transaccional como un enfoque en el cual el líder establece metas y estructuras, incentivando a los empleados a cumplir estas metas a cambio de recompensas. Estas ideas coinciden con las de García-Allen (2015), quien también resalta lo importante que es la comunicación entre el líder y los empleados en la búsqueda de objetivos comunes.

Espinosa, Contreras y Barbosa (2015) introducen la teoría de los atributos, que sugiere que el liderazgo puede ser una característica inherente en algunas personas, aunque es un fenómeno poco común. También se menciona la teoría de que los líderes nacen de forma natural. A partir de estos resultados de investigación y considerando la literatura existente, se puede inferir que las habilidades gerenciales son herramientas y capacidades esenciales que un líder debe poseer para garantizar una gestión efectiva en aras del desarrollo de la organización.

En relación a nuestro tercer objetivo específico, que es determinar la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en Trujillo en 2023, tenemos un coeficiente de correlación, que se sitúa en 0.617**, indica una correlación de nivel medio. Este hallazgo se alinea con las observaciones de Saavedra y otros (2020), quienes señalaron que el 19% de las personas que no se sienten felices en sus trabajos en Perú lo atribuyen que sus líderes no son superiores. Esto es característico del liderazgo Laissez-faire, que se considera deficiente y carece de dirección efectiva. En este estilo de liderazgo, se

permite que las cosas sigan su curso sin proporcionar instrucciones específicas o cumplir con plazos de entrega para las tareas asignadas, ya que los empleados tienen un alto grado de independencia.

Sin embargo, nuestro estudio revela un porcentaje considerable del 35.6% para el liderazgo Laissez-faire, lo que indica que los líderes que practican este estilo otorgan a sus empleados una gran libertad para llevar a cabo su trabajo de manera independiente sin intervención constante. En otras palabras, a medida que se practica más el liderazgo Laissez-faire, aumenta la motivación en el entorno laboral. Cabe destacar que estos resultados difieren de la investigación de Huamanchumo (2019), que encontró una relación negativa entre el liderazgo correctivo y la motivación laboral. En su estudio, se argumentó que este estilo de liderazgo fomenta la pasividad de los líderes, lo que lleva a que los empleados asuman más responsabilidades al tomar decisiones sin una supervisión adecuada y, por lo tanto, experimenten una baja motivación.

Es relevante señalar que el liderazgo Laissez-faire no es deseable, ya que implica que los líderes sean flexibles, delegando responsabilidades sin supervisión, control o motivación, lo que resulta en un bajo compromiso de los colaboradores hacia la organización. En situaciones de crisis, como la que estamos experimentando actualmente, este estilo de liderazgo puede volverse aún más problemático debido a la presión constante y las emociones que enfrentan los empleados diariamente. Además, es importante recordar que un líder se define por sus decisiones, acciones, estrategias, comunicaciones y resultados. Por lo tanto, un momento de crisis es una oportunidad para mostrar habilidades, debilidades y fortalezas de un líder (Islas, 2020).

En lo que respecta a nuestro objetivo general de Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en Trujillo en 2023, los resultados revelan un coeficiente de correlación de .945**, lo que indica una correlación de alto nivel. Este hallazgo está en línea con investigaciones previas que han destacado el impacto positivo del liderazgo transformacional en el rendimiento de los

colaboradores. Los líderes transformacionales se destacan por su visión estratégica del futuro, la promoción de un espíritu de equipo entusiasta y la generación de compromiso por parte de los empleados con la visión de la organización (Bass y Avolio, 1995; Joo et al., 2012). En este sentido, es plausible que el resultado de un 39.2% en el liderazgo transformacional se deba a que algunos líderes, incluso en medio de la crisis sanitaria, priorizaron metas y motivaron a sus colaboradores a sentir un vínculo e identificación con la organización, lo que se traduce en un compromiso afectivo.

Estos hallazgos presentan similitudes con investigaciones previas realizadas por Arévalo (2019), San Martín, Rodríguez (2017), Barcelona y Mendoza et al. (2018) en Colombia, quienes encontraron correlaciones significativas entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo, especialmente el liderazgo transformacional. Además, Chávez (2021) identificó una alta correlación, con predominio del compromiso organizacional afectivo.

En resumen, el objetivo general es determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional en Coney Park, Trujillo, en 2023 se logró satisfactoriamente a través del análisis de datos, lo que resultó en el rechazo de la hipótesis nula y la confirmación de la hipótesis alternativa. Esto establece de manera concluyente la existencia de una influencia significativa entre las dos variables en estudio, es decir, el liderazgo y la gestión organizacional en Coney Park. Este estudio ofrece una visión importante de la situación de la gestión organizacional en la empresa Coney Park.

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación revela una correlación significativa y positiva (Pearson = 0.957) entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional en Coney Park. Por ende, existe una influencia alta y positiva entre estas dos variables. Por lo tanto, el liderazgo transformacional es el más relevante en la empresa Coney Park con una aplicación mejorada en la organización.
2. La correlación fuerte y significativa (Pearson = 0.637) entre el liderazgo transaccional y la gestión organizacional indica que este estilo de liderazgo también tiene una influencia positiva en la empresa. Confirmando así una relación notable entre ambas variables.
3. La correlación significativa ($\rho = 0.617$) entre el liderazgo laissez-faire y la gestión organizacional sugiere una influencia notable. A pesar de que este estilo de liderazgo a menudo se asocia con la falta de dirección, la investigación muestra una conexión positiva con la gestión organizacional en Coney Park.
4. El liderazgo y la gestión organizacional tienen una correlación fuerte y significativa (Pearson = 0.937) la cual respalda la idea de que el liderazgo, en sus diversas formas, tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park en el año 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Dado el impacto general positivo del liderazgo en la gestión organizacional, se sugiere promover un enfoque integral del liderazgo que combine elementos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire. Esto podría adaptarse a las diversas situaciones y desafíos que enfrenta Coney Park.
- Los resultados de esta investigación ofrecen una valiosa contribución al cuerpo de conocimientos en el ámbito del liderazgo y la gestión organizacional. En particular, se demuestra la relevancia y la interconexión entre distintos estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión en un entorno empresarial específico, como lo evidencia el caso de Coney Park, Trujillo 2023. Estos resultados sugieren áreas de enfoque para futuras investigaciones y ofrecen a la universidad una base sólida para la mejora continua de los programas académicos, especialmente aquellos relacionados con liderazgo y gestión empresarial.
- Para los futuros investigadores interesados en explorar la dinámica entre liderazgo y gestión organizacional, este estudio proporciona una guía valiosa. Los hallazgos subrayan la importancia de considerar distintos estilos de liderazgo al analizar la gestión organizacional. Además, la metodología utilizada en este estudio, incluyendo la aplicación de correlaciones de Pearson y Spearman, puede servir como un modelo para investigaciones similares. Se recomienda explorar contextos empresariales diversos para obtener una comprensión más completa y aplicable. Este trabajo sienta las bases para investigaciones futuras que podrían profundizar en aspectos específicos de la relación entre liderazgo y gestión organizacional, ofreciendo así contribuciones significativas al campo.

REFERENCIAS

- Aizana, M., Claveriano, G., y Contador, D. (2020). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Archivo digital. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5403>.
- Andina. (2021). Sepa cómo lograr una cultura organizacional exitosa para las compañías actuales. Obtenido de Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-sepa-como-lograr-una-cultura-organizacional-exitosa-para-las-companias-actuales-862166.aspx>.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200003&script=sci_arttext
- Álvarez, E. (1998). Un liderazgo de Calidad. *Qualitas hodie: Excelencia, desarrollo sostenible e innovación*, (47), 23-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3668873>
- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/34629>
- Arévalo, T (2019). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44519>
- Bass, B. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. (3 ed.). Nueva York: Free Press
- Benito, P. (2018) ¿Qué importancia tiene el bienestar emocional en el liderazgo? <https://canalceo.com/bienestar-emocional-en-el-liderazgo/>
- Bernal, I., Lucio, D. y Pedraza, N. (2018), Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. (Artículo científico).

Universidad del Zulia. Venezuela.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>

Botía, A., López Yáñez, J., & Murillo Torrecilla, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas: Una revisión de líneas de investigación. *Revista fuentes*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/112503>

Burga-Ríos, J. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6348/Burga%20R%C3%ADos%20Johana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1>.

Castillo, C., & Zavaleta, E. (2020). *El liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de las ópticas del Jirón Bolívar, Trujillo-2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50635>

Cercado, S., y Medina, J. (2021). Relación de la cultura organizacional y desempeño laboral del consorcio Combayo La Quinoa SAC Cajamarca 2021, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29718/Cercado%20Flores%20Segundo%20Reinaldo%20-%20Medina%20Pirgo%20Jeny%20Sarly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 231-284.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>

Chávez, M (2021). “*Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca*”. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>

Chinchayan, M. (2022). *Liderazgo Transformacional para Mejorar el Desempeño Laboral en La empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio

institucional.

Obtenido

de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92390>.

Damián, J., y Urbina, E. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume-2020 [tesis de licenciatura, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Archivo Digital. Obtenido de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores.

Espinosa, M., Contreras, F., y Barbosa, D. (2015). Practica de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11 (2), 303-317. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.10>

Espinoza, A., y Gaspar, J. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo Digital. https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Evangelista, (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 Archivo Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22801?show=full>

Frkovich, B. (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional [Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Perú]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf;jsessionid=4FA24A147257DA5EBDD9CC11E536B1AF?sequence=1

García- Allen, J. (2015) Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales. <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo> Gestión RH. (2019). [Satisfacción laboral mundial](https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial). <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial>.

[laboralmundial/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20encuesta%20reporte%20global,%25%20y%20Hong%20kong%2046%25.](#)

Garcilazo-Tume, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Clínica Ñahui, Lima - Perú 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Archivo Digital. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1929>.

Hernandez-Díaz, Z. (2016). La cultura organizacional su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp, Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo Digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1>.

Hipolito-Abanto, D. (2022). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Archivo Digital. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19433>

Huamanchumo (2019). Relación entre estilo de liderazgo y motivación laboral: Caso Banco de la Nación del Perú – Agencia Trujillo [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública]. Archivo Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38116>

Huchiyama, M. (2020). *El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51709>

Islas, G. (2020). El Liderazgo en Tiempos de Crisis. 12/05/2020. <https://www.forbes.com.mx/el-liderazgo-en-tiempos-de-crisis>

Jimenez-Garcés, J. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Ecuador]. Archivo Digital <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11614>.

- Juarez, M., y Palpa, J. (2020). Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa txi estilo SAC del distrito del Cercado de Lima 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Archivo Digital. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lihon-Rojas, K. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santiago de Chuco – La Libertad - 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58634>.
- Lopez-Mera, C. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo Digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>.
- Lopez-Moncada, G. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional i la libertad - Trujillo 2015 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3972>.
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2005). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. <http://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/415>
- Macedo, B. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión organizacional en la empresa Representaciones "JRZ" E.I.R.L, Tarapoto - 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83043>.
- Mendoza, I., Castaño, J., & García, B. (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal hospitalario en Colombia. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Moreno A., & Urrego, Y. (2021). *Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000 hasta el 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional, Medellín. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19025/10/MorenoAna_2021_RelacionLiderazgoClima.pdf
- Moreno-Pazmiño, E. (2019). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo Digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7485>.
- Núñez, C., & Melgarejo, J. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio institucional, Ucayali. Obtenido de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/298/1/tesis_cintya_enith.pdf
- Paco, V. (2020). *El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San isidro, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad peruana de las Américas]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1169/PAC%20ROJAS%2C%20VICTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Palafox, M. (2020). *El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las empresas y medianas empresas familiares de ciudad Obregon, Sonora* [Tesis de Maestría, Universidad de educa y Trasciende]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/MARIA%20OLIVIA%20PALAFOX%20SOTO.pdf>.
- Parodi, P. (2020). *El liderazgo organizacional y su impacto en la productividad del área de operaciones de la empresa BCP en el periodo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional. Obtenido de

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/936/PATRI CIA%20PARODI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Pazmiño, P. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la agencia de promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8190>

Pilco-De la Cruz, G. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85369>.

Quenta, R., & Silva, K. (2016). *Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado* [Universidad de San Agustín].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiroz J. (2018). *Liderazgo y la satisfacción del colaboradores en el grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rafael-Rojas, F. (2019). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazan agencia Moyobamba* [Tesis de licenciatura, Universidad de Nacional Agraria de la Selva]. Archivo Digital.

http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1832/TS_FRR_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rodríguez C. (2017). *Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán*. Obtenido de

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668433/Tesis%20Candelari%20Calle.pdf?se>

Robinson V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5117913>

Saavedra, J., Delgado, J., (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510- 1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Santamaria, F. (2021). *Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en Lima Metropolitana [Tesis de Doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60ed31f0-8b4d-47e3-8f68-5fa2fafa3e6/content>

Solano, A. C., Perugini, A., Benatuil, M. L., Nader, D., & Solano, M. C. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. *Editorial Paidós*.

Soto - Rodríguez, C. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil Cesar Lopez Silva de Villa El Salvador-2017 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41260/Soto_RCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., y Santos Mejia, J. R. (2020). *Cultura organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología*. 12-20. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Según Payeras (2004) El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre las demás personas con trabajo en equipo y con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.	El liderazgo busca incidir en las personas con el objetivo de apoyar en el logro de sus objetivos, lo cual se medirá con una encuesta de medición Likert, aplicada a una muestra	Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo Laissez-faire	Influencia idealizada Motivación Inspiracional Estimulación intelectual Consideración individual Recompensa Gestión de excepción Trabajo monótono Liderazgo	Ordinal
Gestión Organizacional	Según Anzola (2002) La gestión organizacional consiste en todas las actividades y acciones estratégicas, lo cual permite asegurar la viabilidad empresarial y el logro de los objetivos, donde también interviene el proceso administrativo	La gestión organizacional mediante el proceso administrativo busca lograr las metas institucionales, lo cual se medirá con una escala de medición Likert, aplicada a una muestra.	Planeación Organizacional Dirección Control	Funciones Integración Objetivos Resultados propuestos Procedimientos Motivación Supervisión Desarrollo de actividades	

ANEXO 2. TABLA DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?</p> <p>ESPECIFICOS ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023?</p>	<p>El liderazgo influye significativamente en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023 H0: El liderazgo no influye significativamente en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023</p> <p>El liderazgo transformacional influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p> <p>El liderazgo transaccional influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p> <p>El liderazgo Laissez-faire influye en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transaccional en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo Laissez-faire en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Liderazgo</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Gestión Organizacional</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA: Encuesta y análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Nuestra población está compuesta por 45 trabajadores de la empresa Coney Park</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra está conformada por los 45 trabajadores entre ellos administrativos y operadores.</p>

Anexo 3:

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20306713923
Coney Park	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Diego Felipe Carrillo Tudela	DNI: 10545230

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor:	
Nombres y Apellidos: Alva Villanueva, Ricardo Alexis	DNI: 70258987
Nombres y Apellidos: Del Pino Inuma, Fernando Kevin	DNI: 70615724

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.
Lugar y Fecha: Trujillo, 10 de abril 2023


ATRACCIONES CONEY ISLAND SAC

GERENTE GENERAL

DIEGO FELIPE CARRILLO TUDELA
ATRACCIONES CONEY ISLAND S.A.C.
REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4:

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023

Investigadores: Alva Villanueva, Ricardo Alexis & Del Pino Inuma, Fernando Kevin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Coney Park

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información relevante sobre como el liderazgo influye en la gestión organizacional en la empresa Coney Park en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores [**Alva Villanueva, Ricardo Alexis & Del Pino Inuma, Fernando Kevin**] email: raalvav@ucvvirtual.edu.pe & fdelpino19@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [**Miguel Elías Pinglo Bazán**] email: mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES E ÍTEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
1	Hago que los demás se sientan bien al estar cerca de mí.					
2	Otros tienen fe completa en mí.					
3	Otros están orgullosos de estar asociados conmigo.					
4	El líder expresa con unas pocas palabras lo que podrían y deberían hacer.					
5	El líder ofrece imágenes atractivas sobre lo que pueden hacer					
6	El líder ayuda a otros a encontrar sentido en su trabajo.					
7	El líder permite que piensen en viejos problemas de nuevas maneras.					
8	El líder les ofrece nuevas formas de ver las cosas desconcertantes.					
9	El líder hace que otros reconsideren ideas que nunca habían cuestionado.					
10	El líder ayuda a otros a desarrollarse.					
11	El líder deja que otros sepan cómo cree que están haciendo.					
12	El líder da atención personalizada a otros que parecen rechazados.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
13	El líder les dice a los demás qué hacer si quieren ser recompensados por su trabajo.					
14	El líder proporciona reconocimientos / recompensas cuando otros alcanzan sus metas.					
15	El líder llama la atención sobre lo que otros pueden obtener / por lo que logran.					
16	El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados.					

17	Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada.					
18	El líder les dice a los demás los estándares que deben conocer para llevar a cabo su trabajo.					
DIMENSIÓN: LAISSEZ-FAIRE						
19	El líder se conforma con dejar que los demás sigan trabajando de la misma manera siempre.					
20	Lo que otros quieran hacer el líder lo considera bien.					
21	El líder no le pide más a los demás que lo que es absolutamente esencial.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO *
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023

Investigadores: Alva Villanueva, Ricardo Alexis & Del Pino Inuma, Fernando Kevin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo en la gestión organizacional de la empresa Coney Park, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Coney Park

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información relevante sobre como el liderazgo influye en la gestión organizacional en la empresa Coney Park en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores [**Alva Villanueva, Ricardo Alexis & Del Pino Inuma, Fernando Kevin**] email: raalvav@ucvvirtual.edu.pe & fdelpinoin19@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [**Miguel Elías Pinglo Bazán**] email: mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

DIMENSION ES E ÍTEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
1	En la empresa se realizan actividades de acuerdo a las funciones de cada área.					
2	Las funciones del personal están de acorde al manual de organización y funciones.					
3	Se logra integrar los planes operativos con la visión de la empresa.					
4	La empresa realiza actividades de integración en beneficio de los colaboradores.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
5	La institución comunica adecuadamente los objetivos institucionales.					
6	La institución comunica los resultados a obtener en un determinado tiempo.					
7	Se logra cumplir los resultados propuestos.					
8	Las funciones específicas que desempeñan los trabajadores se adaptan a los procedimientos administrativos que se realizan dentro de las áreas de la organización.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
9	Se delega autoridad a jefes y colaboradores como mecanismo de motivación para que se sientan satisfechos laboralmente.					
10	Los superiores motivan a los colaboradores para que puedan cumplir los objetivos.					
11	El personal directivo supervisa y apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel organizacional.					
12	Se supervisa constantemente el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
DIMENSIÓN: CONTROL						
13	Se realizan actividades permanentes de seguimiento supervisión del desarrollo de las actividades.					
14	Se supervisa el adecuado desarrollo de las actividades cumplimiento de objetivos en la empresa.					
15	Los procesos son regulados de acuerdo a las políticas internas					
16	Se establecen medidas de mejora de los servicios que ofertan					

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

DIMENSIONES ÍTEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y TRANSFORMACIONAL						
1	Hago que los demás se sientan bien al estar cerca de mí.					
2	Otros tienen fe completa en mí.					
3	Otros están orgullosos de estar asociados conmigo.					
4	El líder expresa con unas pocas palabras lo que podrían y deberían hacer.					
5	El líder ofrece imágenes atractivas sobre lo que pueden hacer					
6	El líder ayuda a otros a encontrar sentido en su trabajo.					
7	El líder permite que piensen en viejos problemas de nuevas maneras.					
8	El líder les ofrece nuevas formas de ver las cosas desconcertantes.					
9	El líder hace que otros reconsideren ideas que nunca habían cuestionado.					
10	El líder ayuda a otros a desarrollarse.					
11	El líder deja que otros sepan cómo cree que están haciendo.					
12	El líder da atención personalizada a otros que parecen rechazados.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
13	El líder les dice a los demás qué hacer si quieren ser recompensados por su trabajo.					
14	El líder proporciona reconocimientos / recompensas cuando otros alcanzan sus metas.					
15	El líder llama la atención sobre lo que otros pueden obtener / por lo que logran.					
16	El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados.					
17	Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada.					
18	El líder les dice a los demás los estándares que deben conocer para llevar a cabo su trabajo.					

DIMENSIÓN: LAISSEZ-FAIRE					
19	El líder se conforma con dejar que los demás sigan trabajando de la misma manera siempre.				
20	Lo que otros quieran hacer el líder lo considera bien.				
21	El líder no le pide más a los demás que lo que es absolutamente esencial.				

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES E ÍTEMS		1	2	3	4	5	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN							
1	En la empresa se realizan actividades de acuerdo a las funciones de cada área.						
2	Las funciones del personal están de acorde al manual de organización y funciones.						
3	Se logra integrar los planes operativos con la visión de la empresa.						
4	La empresa realiza actividades de integración en beneficio de los colaboradores.						
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
5	La institución comunica adecuadamente los objetivos institucionales.						
6	La institución comunica los resultados a obtener en un determinado tiempo.						
7	Se logra cumplir los resultados propuestos.						
8	Las funciones específicas que desempeñan los trabajadores se adaptan a los procedimientos administrativos que se realizan dentro de las áreas de la organización.						
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							
9	Se delega autoridad a jefes y colaboradores como mecanismo de motivación para que se sientan satisfechos laboralmente.						
10	Los superiores motivan a los colaboradores para que puedan cumplir los objetivos.						
11	El personal directivo supervisa y apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel organizacional.						
12	Se supervisa constantemente el cumplimiento de los objetivos institucionales.						

DIMENSIÓN: CONTROL						
1 3	Se realizan actividades permanentes de seguimiento supervisión del desarrollo de las actividades.					
1 4	Se supervisa el adecuado desarrollo de las actividades cumplimiento de objetivos en la empresa.					
1 5	Los procesos son regulados de acuerdo a las políticas internas					
1 6	Se establecen medidas de mejora de los servicios que ofertan					

ANEXO 5: FICHAS VALIDADAS



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	()
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Empresa Coney Park
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, De 4 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p>



4. Soporte teórico

Variable 1: Liderazgo:

Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlas hacia el logro de sus metas. Robbins y Coulter (2000)

- **Variable 2: Gestión Organizacional**

Según Anzola (2002) La gestión organizacional consiste en todas las actividades y acciones estratégicas, lo cual permite asegurar la viabilidad empresarial y el logro de los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo transformacional	Se evaluará a través de la Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual
	Liderazgo Transaccional	Se mide mediante la Recompensa contingente y Gestión por excepción
	Laissez - Faire	Se evaluará a través de Dirección por excepción pasiva
Gestión Organizacional	Planificación	Se evalúa a través Acciones que formulen la GO
	Organización	Se mide mediante Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas
	Dirección	Se mide mediante Apoyo interno y externo del OI
	Control	Se evalúa por medio Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023. elaborado por Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Motivación inspiracional	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estimulación intelectual	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Consideración individual	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Gestión por excepción	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: LAISSEZ-FAIRE

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección por excepción pasiva	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Organizacional

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acciones que formulen la GO	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

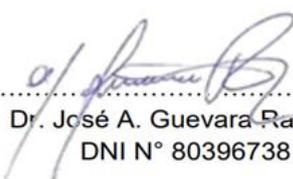
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo interno y externo del OI	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	


 Dr. José A. Guevara-Ramírez
 DNI N° 80396738



Por el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg Hugo Manuel Cervantes Mendoza
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Coney Park
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. • La segunda variable contiene 4 dimensiones, De 4 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p>



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo:
Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlo hacia el logro de sus metas. Robbins y Coulter (2000)
- **Variable 2:** Gestión Organizacional
Según Anzola (2002) La gestión organizacional consiste en todas las actividades y acciones estratégicas, lo cual permite asegurar la viabilidad empresarial y el logro de los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo transformacional	e evaluará a través de la Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual
	Liderazgo Transaccional	e mide mediante la Recompensa contingente y Gestión por excepción
	Laissez - Faire	e evaluará a través de Dirección por excepción pasiva
Gestión Organizacional	Planificación	Se evalúa a través Acciones que formulen la GO
	Organización	Se mide mediante Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas áreas proyectadas
	Dirección	Se mide mediante Apoyo interno y externo del OI
	Control	Se evalúa por medio Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI de resultados tangibles del POI

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023.elaborado por Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Indice con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Liderazgo

Primera dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Motivación inspiracional	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estimulación intelectual	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Consideración individual	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Gestión por excepción	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: LAISSEZ-FAIRE

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección por excepción pasiva	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Organizacional

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acciones que formulen la GO	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo interno y externo del OI	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza
DNI N°41034487



Por el presente formato debe tomar en

consideración:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS A. CEDRON MEDINA
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Coney Park

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. • La segunda variable contiene 4 dimensiones, De 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---



4. Soporte teórico

Variable 1: Liderazgo:

Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlo hacia el logro de sus metas. Robbins y Coulter (2000)

- **Variable 2: Gestión Organizacional**

Según Anzola (2002) La gestión organizacional consiste en todas las actividades y acciones estratégicas, lo cual permite asegurar la viabilidad empresarial y el logro de los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	Liderazgo transformacional	Se evaluará a través de la Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual
	Liderazgo Transaccional	Se mide mediante la Recompensa contingente y Gestión por excepción
	Laissez - Faire	Se evaluará a través de Dirección por excepción pasiva
Gestión Organizacional	Planificación	Se evalúa a través Acciones que formulen la GO
	Organización	Se mide mediante Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas
	Dirección	Se mide mediante Apoyo interno y externo del OI
	Control	Se evalúa por medio Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023. elaborado por Alva Villanueva, Ricardo Alexis y Del Pino Inuma, Fernando Kevin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

bride con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Motivación inspiracional	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estimulación intelectual	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Consideración individual	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Gestión por excepción	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: LAISSEZ-FAIRE

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección por excepción pasiva	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Organizacional

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acciones que formulen la GO	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestiones institucionales que cumplan con las áreas proyectadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo interno y externo del OI	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación del personal para la obtención de resultados tangibles del POI	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



.....
 Carlos A. Cedrón Medina
 DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver.: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 06:

Base de datos de la variable: Liderazgo

N° Encuestas	Preguntas/ítems																							Total	
	Liderazgo Transformacional												Liderazgo Transaccional								Laissez-Faire				Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TD	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TD	P19	P20	P21	TD	
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	15	100
2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	54	5	5	3	4	3	5	25	5	5	5	15	94
3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	51	5	5	3	2	3	5	23	5	4	5	14	88
4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	52	5	3	5	5	5	5	28	5	4	5	14	94
5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	49	5	3	3	4	3	5	23	4	5	5	14	86
6	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	54	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	14	97
7	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	49	5	3	4	5	4	5	26	4	3	5	12	87
8	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	51	5	5	5	5	4	4	28	3	3	4	10	89
9	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	51	3	5	5	5	3	3	24	5	3	4	12	87
10	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	52	5	5	3	4	3	5	25	4	4	4	12	89
11	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	50	5	5	3	3	5	5	26	4	4	4	12	88
12	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	53	5	5	3	4	5	5	27	4	4	4	12	92
13	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	54	3	5	5	5	3	5	26	5	4	4	13	93
14	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	49	5	5	3	5	3	5	26	3	4	4	11	86
15	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	51	3	5	5	4	5	5	27	3	4	4	11	89
16	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	53	3	5	5	5	3	5	26	5	4	5	14	93
17	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	52	3	5	5	5	4	5	27	5	4	4	13	92
18	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	3	2	25	3	3	4	10	83
19	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57	5	5	5	5	3	3	26	5	4	5	14	97
20	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	50	5	5	3	4	4	3	24	5	3	4	12	86
21	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	47	5	5	3	4	4	3	24	5	3	3	11	82
22	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	48	3	5	3	4	4	3	22	3	4	4	11	81

23	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	48	4	5	3	5	4	3	24	5	4	3	12	84	
24	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	5	5	48	3	3	5	5	5	4	25	3	3	4	10	83	
25	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	44	3	3	5	4	4	5	24	5	4	3	12	80	
26	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	50	3	3	3	4	3	3	19	5	3	5	13	82	
27	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	48	3	5	3	3	3	2	19	5	3	5	13	80	
28	5	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	4	19	5	3	5	13	77	
29	5	5	5	5	5	3	5	3	1	3	3	2	45	1	3	3	2	3	5	17	5	3	5	13	75	
30	3	3	5	5	5	3	5	3	1	3	3	3	42	1	3	3	3	3	4	17	5	3	5	13	72	
31	4	4	3	5	1	3	5	3	3	5	3	3	42	3	5	3	3	3	4	21	4	3	5	12	75	
32	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	40	3	5	3	4	3	4	22	5	3	3	11	73	
33	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	2	43	5	3	3	2	3	4	20	5	3	3	11	74	
34	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	37	3	3	3	2	3	4	18	5	3	3	11	66	
35	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	5	20	5	3	3	11	71	
36	5	5	2	5	5	3	3	3	4	3	3	3	44	4	3	3	3	5	4	22	5	3	3	11	77	
37	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	5	5	22	5	3	3	11	75	
38	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	2	38	4	3	3	4	5	5	24	2	5	3	10	72	
39	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	38	3	3	3	4	3	5	21	2	3	5	10	69	
40	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	40	3	3	3	5	5	5	24	3	3	5	11	75	
41	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	5	5	4	23	3	4	3	10	71	
42	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	2	47	5	5	5	5	5	4	29	5	3	3	11	87	
43	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	2	43	4	4	2	5	3	5	23	5	4	3	12	78	
44	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	5	20	2	5	4	11	70	
45	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	39	4	3	3	3	3	5	21	3	3	4	10	70	
PROMEDIO	4.44	4.33	3.67	4.11									3.56		3.82	4.09				4.31		4.27	3.62	4.07		Varianza Total
DESV EST S_i	0.66	0.67	0.80	0.96									1.14		1.11	1.00				0.90		1.01	0.72	0.81		Columnas
VARIANZA por ítem	0.43	0.45	0.64	0.92									1.30		1.24	0.99				0.81		1.02	0.51	0.65		Varianzas total de ítems S _r ²

SUMA DE
VARIANZAS de
los ítems S_i^2

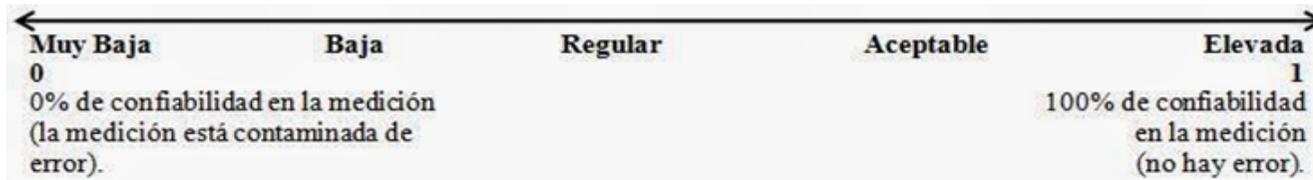
8.97

77.61

N° ítems: K= 21
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.929$



Base de datos de la variable: Gestión Organizacional

N° Encuestas Piloto	Preguntas/Ítems																				Total
	Planificación					Organización					Dirección					Control					Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	TD	P5	P6	P7	P8	TD	P9	P10	P11	P12	TD	P13	P14	P15	P16	TD	
1	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	73
2	5	5	3	5	18	5	5	5	4	19	5	5	5	3	18	4	4	5	4	17	72
3	5	5	4	3	17	5	4	5	5	19	3	5	5	3	16	2	4	5	4	15	67
4	4	4	3	5	16	5	4	5	4	18	5	5	3	5	18	5	4	5	3	17	69
5	4	4	5	3	16	4	5	5	4	18	5	5	3	3	16	4	4	3	4	15	65
6	5	5	4	3	17	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	70
7	4	4	4	4	16	4	3	5	4	16	1	5	3	4	13	5	4	3	4	16	61
8	5	5	4	4	18	3	3	4	3	13	5	5	5	5	20	5	4	3	4	16	67
9	5	5	4	4	18	5	3	4	3	15	5	3	5	5	18	5	4	5	3	17	68
10	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	3	5	5	3	16	4	4	3	5	16	67
11	3	4	5	5	17	4	4	4	5	17	5	5	5	3	18	3	5	3	4	15	67
12	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	5	5	5	3	18	4	5	3	4	16	70
13	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	5	3	5	5	18	5	4	3	2	14	68
14	5	5	4	3	17	3	4	4	3	14	5	5	5	3	18	5	4	5	3	17	66
15	5	5	4	5	19	3	4	4	4	15	5	3	5	5	18	4	4	3	3	14	66
16	5	5	4	3	17	5	4	5	4	18	5	3	5	5	18	5	4	3	3	15	68
17	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	3	5	5	17	5	3	3	2	13	64
18	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	4	5	5	5	19	5	5	3	2	15	62
19	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	3	2	14	70
20	5	5	4	3	17	5	3	4	4	16	4	5	5	3	17	4	4	3	2	13	63
21	4	4	3	5	16	5	3	3	3	14	3	5	5	3	16	4	4	3	5	16	62
22	5	5	3	5	18	3	4	4	4	15	3	3	5	3	14	4	5	3	3	15	62
23	5	4	3	3	15	5	4	3	4	16	3	4	5	3	15	5	5	3	3	16	62

24	5	5	3	5	18	3	3	4	4	14	3	3	3	5	14	5	4	3	3	15	61
25	4	4	3	3	14	5	4	3	3	15	2	3	3	5	13	4	4	2	3	13	55
26	5	5	5	5	20	5	3	5	4	17	3	3	3	3	12	4	4	4	2	14	63
27	3	3	5	5	16	5	3	5	5	18	3	3	5	3	14	3	3	3	3	12	60
28	5	4	3	5	17	5	3	5	3	16	4	3	3	3	13	3	3	3	5	14	60
29	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16	5	1	3	3	12	2	3	2	5	12	60
30	3	3	5	5	16	5	3	5	3	16	5	1	3	3	12	3	3	3	5	14	58
31	4	4	3	5	16	1	3	5	3	12	5	3	5	3	16	3	3	2	5	13	57
32	4	4	5	5	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	2	5	12	53
33	4	4	4	3	15	5	3	3	4	15	5	5	3	3	16	2	4	5	5	16	62
34	4	3	3	5	15	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	50
35	4	4	3	3	14	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	3	3	5	2	13	55
36	5	5	2	5	17	5	3	3	3	14	3	4	3	3	13	3	4	3	2	12	56
37	5	5	3	3	16	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	5	2	13	55
38	4	3	3	5	15	2	3	3	3	11	5	4	3	3	15	2	3	5	3	13	54
39	4	4	3	3	14	2	3	5	3	13	2	3	3	3	11	2	3	5	3	13	51
40	5	4	3	3	15	3	3	5	3	14	5	3	3	3	14	2	3	2	5	12	55
41	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	2	3	3	5	13	52
42	5	5	3	3	16	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	2	3	3	5	13	63
43	5	4	3	4	16	5	4	3	3	15	5	4	4	2	15	2	3	2	2	9	55
44	4	4	3	3	14	2	3	4	4	13	3	3	3	3	12	3	4	3	2	12	51
45	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	3	4	3	3	13	3	2	3	2	10	49
PROMEDIO	4.44	4.33	3.67	4.11		4.07	3.53	4.04	3.69		4.00	3.82	4.04	3.62		3.56	3.73	3.33	3.42		Varianza Total
DESV EST S_i	0.64	0.67	0.81	0.95		1.18	0.68	0.80	0.69		1.12	1.15	1.01	0.94		1.11	0.64	1.01	1.08		Columnas
VARIANZA por ítem	0.41	0.45	0.65	0.90		1.39	0.46	0.64	0.47		1.26	1.33	1.02	0.89		1.24	0.40	1.02	1.18		Varianzas total de ítems S _i ²

Anexo 7: Evidencia de aplicación de cuestionarios

Cuestionario sobre Gestión Organizacional de la Empresa Coney I       Enviar  

Preguntas Respuestas **46** Configuración



- 
- 
- 
- 
- 
- 

Cuestionario sobre Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

Cuestionario sobre Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa       Enviar  

Preguntas Respuestas **45** Configuración

Cuestionario sobre Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park

Estimado colaborador se le solicita responder las siguientes preguntas con total veracidad, con la finalidad de obtener información referente al liderazgo en la empresa Coney Park, los resultados a obtener serán usados netamente con fines académicos.

- 
- 
- 
- 
- 
- 

Anexo 8: Fichas Técnicas

Ficha Técnica de instrumento de Liderazgo

Técnica: Encuesta de Liderazgo

Instrumento: Cuestionario

Autor: Alva Villanueva Ricardo Alexis, Del Pino Inuma Fernando Kevin

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Evalúa los tipos de liderazgo

Dimensiones: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez-Faire

Evaluación: Con escala de Likert: Nunca =(1); Casi Nunca (2); A veces(3);Casi Siempre =(4).

Siempre =(5)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO.

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Richard Jesús Paredes Valverde
ADAPTADO POR	Alva Villanueva Ricardo Alexis, Del Pino Inuma Fernando Kevin
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresa Coney Park
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa la correlación del liderazgo en la gestión organización de la empresa Coney Park
DIMENSIONES	Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo Laissez-Faire
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: Nunca =(1); Casi Nunca (2); A veces(3);Casi Siempre =(4). Siempre =(5)

Ficha Técnica de Gestión Organizacional

Técnica: Encuesta de Liderazgo

Instrumento: Cuestionario

Autor: Alva Villanueva Ricardo Alexis, Del Pino Inuma Fernando Kevin

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Evalúa el nivel de Gestión Organizacional.

Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control

Evaluación: Con escala de Likert: Nunca =(1); Casi Nunca (2); A veces(3);Casi Siempre =(4).

Siempre =(5)

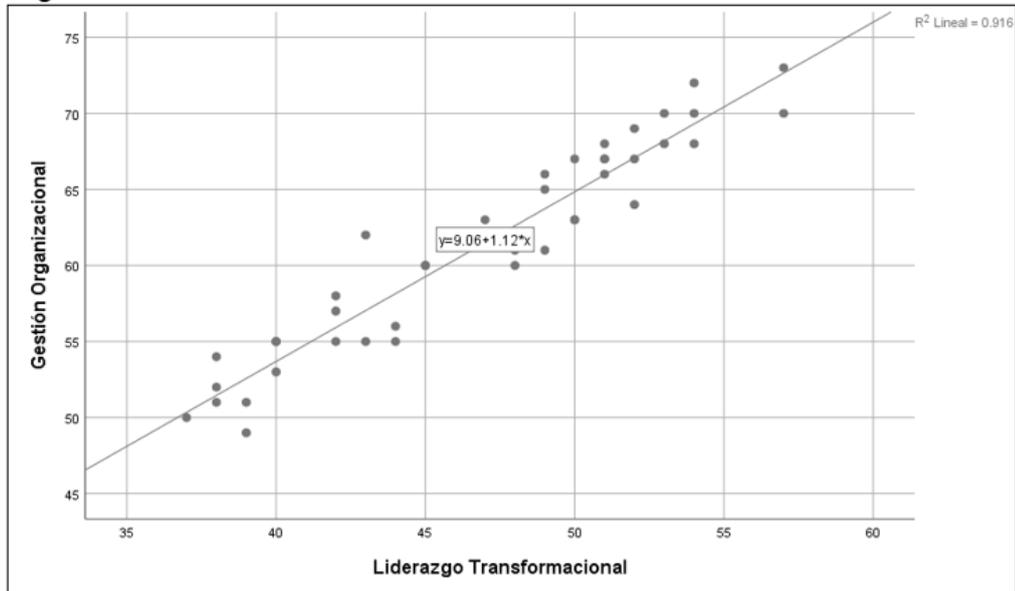
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Richard Jesús Paredes Valverde
ADAPTADO POR	Alva Villanueva Ricardo Alexis, Del Pino Inuma Fernando Kevin
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresa Coney Park
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa la correlación del liderazgo en la gestión organización de la empresa Coney Park
DIMENSIONES	Planificación Organización Dirección Control
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: Nunca =(1); Casi Nunca (2); A veces(3);Casi Siempre =(4). Siempre =(5)

Anexo 9: Figuras

Figura 1

Diagrama de dispersión de Liderazgo Transformacional y Gestión Organizacional

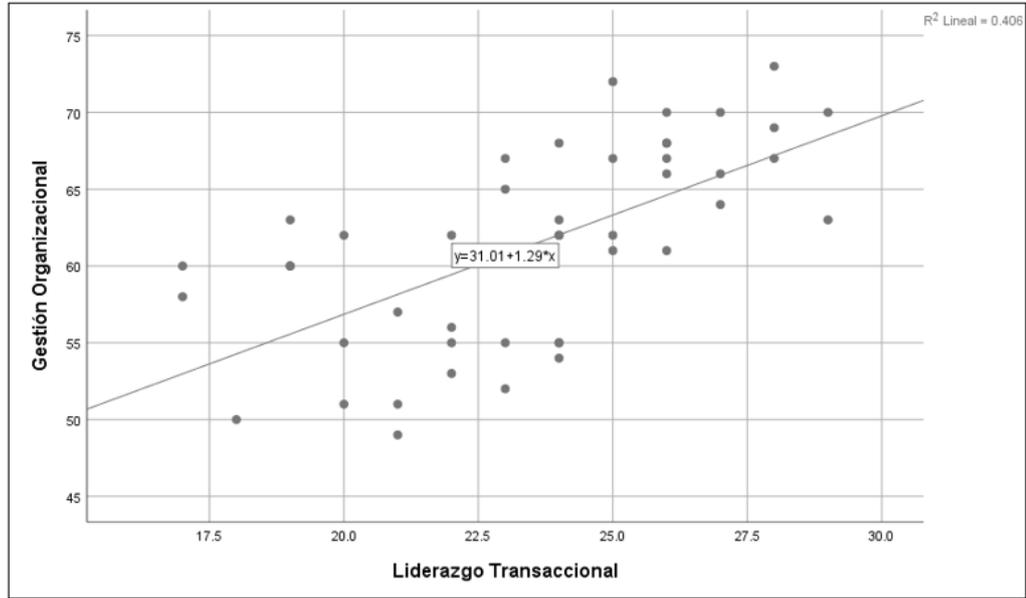


Nota: Procesamiento de datos en el SPSS Version.25

Figura 1, se muestra un diagrama de dispersión que representa la relación entre dos variables: Liderazgo Transformacional y Gestión Organizacional. El gráfico indica una tendencia positiva entre estas dos variables, lo que significa que a medida que una aumenta, la otra también tiende a aumentar. Esta tendencia se respalda con un estadístico de correlación que confirma la relación positiva entre las variables de estudio.

Figura 2.

Diagrama de dispersión de Liderazgo Transaccional y Gestión Organizacional

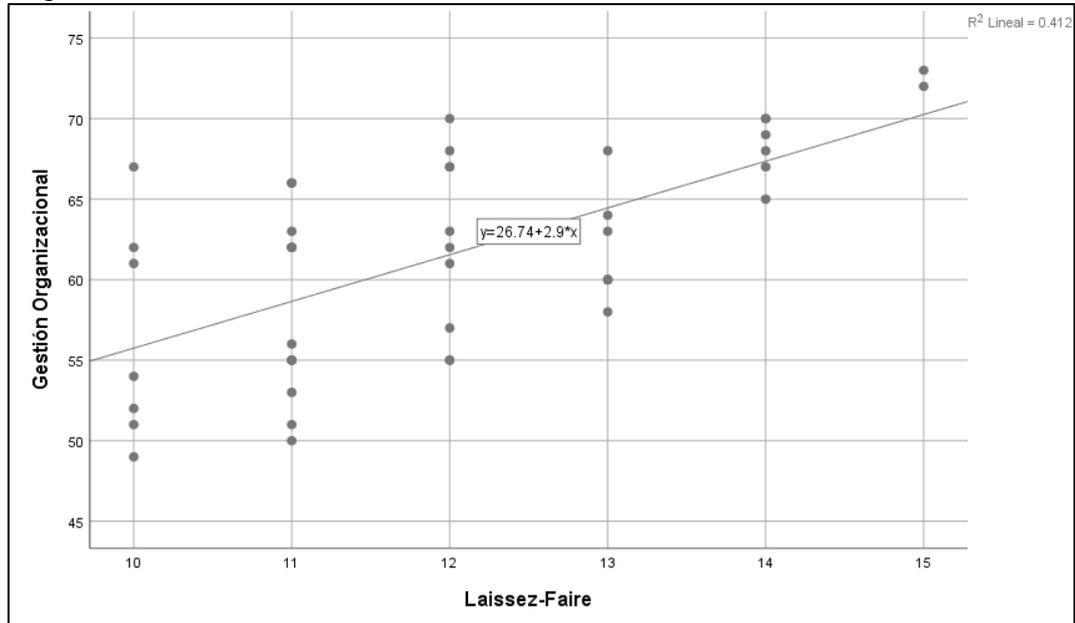


Nota: Procesamiento de datos en el SPSS Version.25

En la figura 2 se muestra el gráfico de dispersión que representa la relación entre la segunda dimensión y la segunda variable, que son Liderazgo Transaccional y Gestión Organizacional. En la gráfica, es evidente una tendencia positiva entre estas dos variables de investigación, y esta relación se respalda mediante el análisis estadístico de correlación.

Figura 3

Diagrama de dispersión de Liderazgo Laissez-Faire y Gestión Organizacional

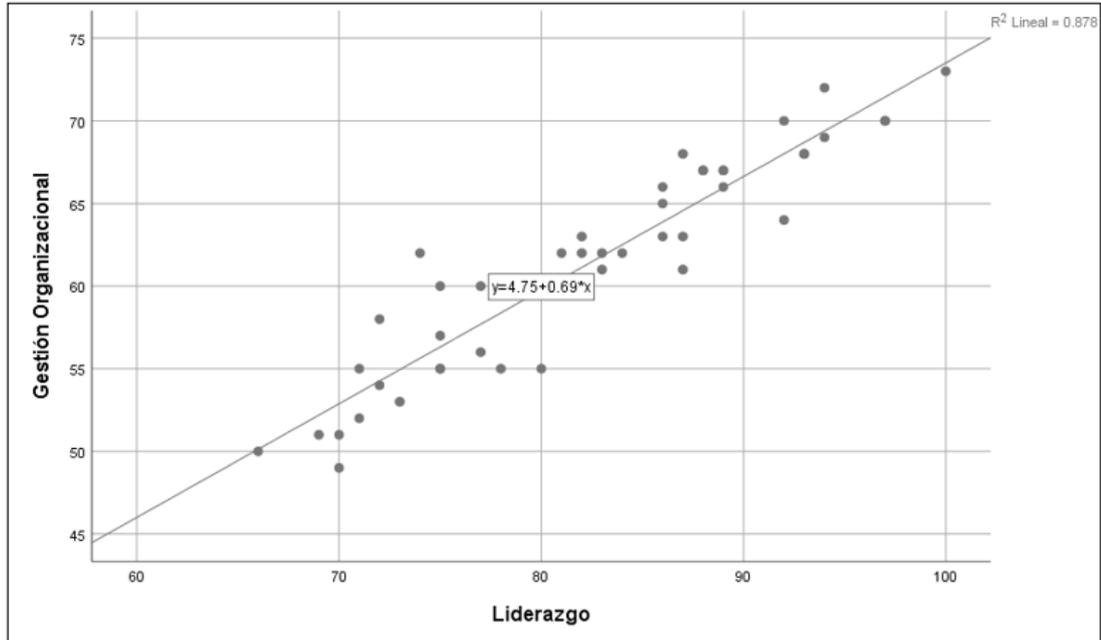


Nota: Procesamiento de datos en el SPSS Version.25

En la figura 3, se ilustra de forma gráfica el gráfico de dispersión que representa la relación entre la tercera dimensión y la segunda variable, Liderazgo Laissez-Faire y Gestión Organizacional. Se aprecia una tendencia positiva entre estas dos variables de investigación, y esta relación se respalda mediante el cálculo del coeficiente de correlación.

Figura 4

Diagrama de dispersión de Liderazgo y Gestión Organizacional



Nota: Procesamiento de datos en el SPSS Version.25

En la figura 4, se ilustra de forma gráfica el gráfico de dispersión que representa la relación entre la variable de Liderazgo y Gestión Organizacional. Se puede notar una clara tendencia positiva entre estas dos variables, y esta tendencia se respalda con el valor del estadístico de correlación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS , CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis Completa titulada: "El Liderazgo en la Gestión Organizacional de la Empresa Coney Park, Trujillo 2023.", cuyos autores son ALVA VILLANUEVA RICARDO ALEXIS, DEL PINO INUMA FERNANDO KEVIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695	Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 12- 12-2023 17:29:58
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 17:18:45

Código documento Trilce: TRI - 0663728