



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO DEL COORDINADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN SUPERMERCADOS TOTTUS
S.A. DISTRITO DE INDEPENDENCIA, AÑO 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

HUAROTO MENESES, VIRGINIA CLAUDIA

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


LIMA – PERÚ

2017



Presidente

Dr. Lessner Augusto León Espinoza



Secretario

Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo



Vocal

Dr. Narciso Fernández Saucedo

DEDICATORIA

A Dios por la vida. A mis padres, Joel y Nelly por ser los mejores amigos y ejemplo a seguir, por el amor y ánimo que me brindan cada día. Por ser mi bendición.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes siempre me han dado fuerza cuando he estado a punto de caer, por la inspiración de alcanzar mis metas y cumplir mis sueños. A los profesores por compartir sus experiencias y ser ejemplo a seguir. A los amigos por los consejos y motivación en las dificultades.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Virginia Claudia Huaroto Meneses con DNI N° 47318867, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 03 de julio del 2017



Virginia Claudia Huaroto Meneses

Señores miembros del Jurado

En cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo del Coordinador y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados TOTTUS S.A, distrito de Independencia, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración de empresas.

Virginia Claudia Huaroto Meneses

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del problema	20
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	22
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo de investigación	25
2.2. Diseño de investigación	25
2.3. Nivel de investigación	25
2.4. Variables y definición operacional	25

2.5. Operacionalización de la variable	32
2.6. Población y muestra	33
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.8. Métodos de análisis de datos	37
2.9. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Análisis descriptivos de los resultados estadísticos	40
3.2. Prueba de Hipótesis	44
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII.REFERENCIAS	62
ANEXOS	65
MATRIZ DE CONSISTENCIA	70
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	32
Tabla 2: Relación de docentes que validaron el instrumento	35
Tabla 3: Rangos de fiabilidad	36
Tabla 4: Alfa de Cronbach	36
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad	37
Tabla 6: Valores de confiabilidad	37
Tabla 7: Escala de interpretación para la correlación	37
Tabla 8: Variable I. Liderazgo	40
Tabla 9: Variable D. Clima Organizacional	40
Tabla 10: Dimensión Personal	41
Tabla 11: Dimensión Comportamiento	41
Tabla 12: Dimensión Inteligencia Interpersonal	42
Tabla 13: Dimensión Organización	42
Tabla 14: Dimensión Motivación	43
Tabla 15: Dimensión Comunicación	43
Tabla 16: Correlación	44
Tabla 17: Coeficiente estandarizado de correlaciones	45
Tabla 18: Regresión lineal	46
Tabla 19: Porcentajes estandarizados	46
Tabla 20: Anova	47
Tabla 21: Coeficientes	47
Tabla 22: Regresión Lineal	49
Tabla 23: Anova	50
Tabla 24: Coeficientes	50
Tabla 25: Resumen de modelo	52
Tabla 26: Anova	52
Tabla 27: Coeficiente	53

RESUMEN

La investigación, que se ha titulado Liderazgo del Coordinador y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados TOTTUS S.A, distrito de Independencia, la población objeto de estudio fueron los trabajadores de la empresa, contando con una población de 200 y una muestra de 132 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario comprendidas por 24 preguntas, conformada por 12 preguntas de variable independiente “Liderazgo” y 12 variable independiente “Clima Organizacional”, para la medición se utilizó la escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta estadística del SPSS 20 y se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach. Finalmente se determinó que el liderazgo del Coordinador influye significativamente en el Clima Organizacional en supermercados Tottus S.A. en el periodo 2017.

Palabras claves: Personal, comunicación, motivación, trabajo en equipo e identidad en la organización.

ABSTRACT

The research, which has been titled Leadership of the Coordinator and its influence on the organizational climate of employees in TOTTUS SA supermarkets, district of Independencia, the target population was the workers of the company, with a population of 200 and a sample Of 132 employees. The technique used was the survey, with a questionnaire comprised of 24 questions, consisting of 12 questions of independent variable "Leadership" and 12 independent variable "Organizational Climate", for the measurement was used the Likert scale. The statistical tool of SPSS 20 was used to process the information and the reliability of the instrument was determined through the use of Cronbach's alpha. Finally, it was determined that the leadership of the Coordinator significantly influences the Organizational Climate in supermarkets Tottus S.A. In the period 2017.

Key words: Personnel, communication, motivation, teamwork and identity in the organization.

INTRODUCCIÓN

En una empresa con un liderazgo promueve la participación entre los colaboradores y los miembros del grupo trabajan en conjunto, los coordinadores y su labor es que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que les han sido asignados. El clima organizacional está relacionado con la motivación de los colaboradores de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacciones, ánimo, interés y colaboración entre los miembros.

Capítulo I: Está conformada por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación de problemas, justificación de estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Está conformada por diseño de la investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados donde se considera prueba de normalidad, contratación de hipótesis.

Capítulo IV: Discusiones donde se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional, los supermercados como Walmart Stores, con sucursales en todo el mundo, se observa que los estilos de liderazgo exitosos pueden variar en gran medida de un lugar a otro. En otros países y otras regiones del mundo, a los coordinadores o encargados de áreas se les presentan más variables culturales, debido a que están inmersos en diversos sistemas de valores y principios de los empleados. Los trabajadores de en algunos países prefieren a líderes dominantes, egocéntricos y autocráticos, mientras que otros se inclinan por un estilo de liderazgo más democrático y participativo.

A nivel nacional, en el Perú, el liderazgo es un factor importante para las empresas como: Wong, Plaza Veja, Metro, en cuanto mantener un orden, una buena organización en el área de trabajo debido al riesgo de perder un buen clima laboral y así contrarrestar deficiencias en el área de trabajo. Existe en otros supermercados como Wong un tipo de liderazgo democrático donde el encargado del área se involucra con todo su personal de trabajo en la toma de decisiones, donde él alienta a los trabajadores a participar en los objetivos para así alcanzar las metas propuestas. Por otro lado en Plaza Veja se encuentra un tipo de líder participativo porque el rs1, así se le conoce al encargado, para él es importante la participación de todo el grupo en la toma de decisiones, en la elaboración de cabeceras y rumas, y la opinión de otros en cuanto al modo de armar las rumas, él las considera y las hace valer.

A nivel empresarial TOTTUS S.A, empresa en estudio está ubicada en el distrito de Independencia, es una empresa perteneciente al rubro de autoservicios con trece años en el mercado, donde estudiaremos la realidad problemática de la variables del liderazgo del Coordinador y el clima organizacional de los colaboradores dedicada al rubro de la comercialización de productos de consumo al por menor.

El Coordinador se encarga de dirigir al trabajador para que su trabajo sea óptimo a él se le conoce como un líder autocrático porque él establece todos, los procedimientos, su

dirección es un dogma el área de percibibles, por ello espera obediencia, toma sus decisiones de manera unilateral y limita la participación de sus subordinados, su poder permite la recompensa o la sanción por faltas cometidas, el problema se evidencia en la carencia de trabajo en equipo y de inteligencia intrapersonal e interpersonal para que de esa manera se exista una buena organización entre los colaboradores y sea un buen clima organizacional, esta problemática ocurre debido al incorrecto uso de ciertos elementos que son significativos para la organización, como por ejemplo el intercambio de experiencia no se da, no hay coordinación entre compañeros, hay una comunicación pobre en el medio de trabajo, el trabajo a presión es continuo, no hay autonomía para la toma de decisiones, falta automotivación y autocontrol, el trabajador es individualista ya que la empresa falta planificación y los colaboradores no participan en las metas de la empresa, influyendo todo con relación en las condiciones del trabajo, teniendo como consecuencia colaboradores desmotivados.

Si bien es cierto, TOTTUS S.A, es una empresa con años en el mercado se sabe que cuenta con coordinadores, encargados en cada área donde su tarea es guiar a los trabajadores que cumplan sus funciones correctamente, por ello es importante que sea de manera idónea para que así exista un buen clima organizacional en cada área.

De continuar así con el problema si darle una solución no habrá identidad con la organización influyendo con las condiciones de trabajo, teniendo así colaboradores desmotivados.

Por lo que la empresa debe contar con un excelente liderazgo para guiar, motivar, mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

A estos problemas, se aplicara estrategias que de alguna u otra manera ayuden y beneficien a la empresa a poder cumplir con un buen clima laboral, liderado por un excelente líder.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Chavez, M. (2013). En la tesis. “La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana”. Tesis para obtener el grado de Magister en desarrollo del talento humano. Otorgado por la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

El objetivo de la tesis es tiene como propósito determinar cómo influye el Liderazgo en el Clima Organizacional y analizar a las PYME del Ecuador desde esta perspectiva como aporte a su desarrollo y competitividad.

Asimismo el autor empleó la investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. Finalmente, concluyó que existe una gran relación del liderazgo en el clima organizacional.

Esta investigación nos muestra que no todos los líderes son de nacimiento, porque incluso si fuera así tienen mucho que aprender, pues esto es algo que se motiva, se enseña y se aprende. De esta manera los empresarios – emprendedores PYME también lo son o se forman en base a los criterios mencionados. No existe un estilo único de Dirección, de tal forma que para lograr una buena gestión, el líder debe saber comportarse de manera que utilice el Estilo de Dirección adecuado en el momento adecuado para poder lograr los objetivos.

Mayor, L. (2012). En la tesis. “Clima Organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara”. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación. Otorgado por la Universidad del Zulia, Mara – Venezuela.

El objetivo de la tesis es destacar los elementos que enlazan ambas variables, a fin buscar los mecanismos para el buen manejo de éstas en las instituciones educativas.

Asimismo el autor empleó la investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. Finalmente, concluyó que existe una gran relación clima organizacional en el clima liderazgo del directivo.

Las conclusiones que se obtuvieron en este estudio, el clima como el liderazgo son factores determinantes en el desarrollo, evolución y adaptación de una organización al medio en que se desenvuelve. Al hacer referencia a él se señalan aquellas propiedades que se vinculan con los ambientes de trabajo, que facilitan o limitan la eficiencia individual y organizacional; es por ello, que en dicho ambiente se define también como parte de la personalidad de la organización; pudiendo ser el mismo favorecedor o perturbador lo que en gran parte depende del liderazgo.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Romani, F. (2014). En la tesis: “Estilos de liderazgo en la empresa supermercado plaza vea Puente Piedra”. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Administración de Empresas. Otorgado por la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.

El objetivo de esta tesis fue determinar el estilo de liderazgo que más sobresale en la empresa supermercados Plaza Vea en el distrito de Puente Piedra.

Asimismo el autor empleó la investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo.

La tesis menciona cuán importante son los estilos de liderazgo en las empresas, es de suma importancia reconocerlos a los altos jefes de mando, para así ayudar a la mejora del rs1, que viene a ser el encargado y por consecuencia el incremento de productividad en la empresa. Se obtuvo como conclusión que el estilo de liderazgo que predomina es el estilo consultivo en supermercado Plaza Vea.

Campos, R. (2012). En la tesis: “Estilo de Liderazgo Directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao”. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Gestión de la Educación Universidad San Ignacio De Loyola, Callao - Perú.

El objetivo de la tesis es tiene como propósito determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Asimismo el autor empleó la investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo.

La tesis menciona que expertos en el tema opinan que la presencia de personas con capacidad de liderazgo, quienes de una parte sean capaces de plantear políticas internas, establecer alternativas de solución para resolver problemas, apoyar a todos los trabajadores, percibiéndolos como colaboradores institucionales y, por otra generar en forma sostenida una imagen institucional que sea siempre reconocida por la calidez del ambiente educativo que proyecta.

Lapa, M. (2014). En la tesis: “Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American Reps – Miraflores”. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en administración en turismo y hotelería de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

El objetivo de la tesis es tiene como propósito determinar si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American Reps de Miraflores

Asimismo el autor empleó la investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. Finalmente, concluyó que existe una gran relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

Esta investigación se concluye que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de American Reps.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo

Franklin, E. & Krieger, M. (2011), “Suele presentarse en los entornos en donde el líder es elegido por el grupo o designado por alguna autoridad exterior, actúa como jefe y toma las decisiones en nombre del grupo. En consecuencia, no permite que los miembros de éste participen de manera alguna en las decisiones” (p. 295).

Franklin, E. & Krieger, M. (2011), “En este caso el líder promueve la participación y los miembros del grupo trabajan en conjunto, gracias a la cual alcanzan una elevada cohesión. El liderazgo participativo asigna la máxima importancia al crecimiento y desarrollo de todos los integrantes del grupo” (p. 296).

Loya, S. (2011), “Liderazgo es la actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que les han sido encomendados” (p.69).

1.3.2 Teoría de los rasgos

Es inevitable no dejar de mencionar a Hogedttts, el cual brindo aportes como algunas características, como los rasgos más importantes (1992, citado en Stephen, 2010) señala que las teorías de los rasgos del liderazgo identifican a los líderes centrándose en las características y cualidades personales. La búsqueda de atributos intelectuales, sociales, físicos o de personalidad que describen y diferencian a los líderes de los que no lo son se remonta a las primeras etapas a las primeras etapas de la investigación sobre el liderazgo. (p. 46).

1.3.3 Clima Organizacional

Chiavenato, I. (2011), “El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes

es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacciones, ánimo, interés y colaboración entre los participantes” (p.74).

Pintado, E. (2014), “El clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los proceso que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros” (p.315).

Según Ritter, M. (2008), El nivel de la cultura organizacional, los supuestos básicos de los de los integrantes de la organización se refiere a aspectos sobreentendidos sobre los cuales no existe espacio para la discusión. Se trata de supuestos que se refiere a la realidad, el medio ambiente, la esencia de las personas y sus conductas y la relación hacia los demás (p.79).

1.3.4 Teoría de la motivación

La teoría de la motivación elaborada por Norman, R. Maier. (1964), citado por Soria, 2004) señala que un estímulo sobre un organismo es causa de la conducta de este, la cual es expresada en una realización. En la organización los estímulos pueden venir del medio ambiente de trabajo, el ruido, la luz, la humedad, o bien de las personas que comparten el lugar e interacción entre sí. En el organismo incluye la herencia, los conocimientos, las habilidades, las necesidades y actitudes del individuo de que se trate. (p. 234).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo el personal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?
- ¿Cómo el comportamiento influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?
- ¿Cómo la inteligencia interpersonal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Social

La realización de la investigación promueve el éxito del supermercado Tottus, además que contribuye al crecimiento de los trabajadores de los cuales todos los miembros de la sociedad son beneficiados.

Legal

Este estudio se encuentra amparado en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, capítulo V, artículos, 33, 34, 39 y 38 que dice: presentada la tesis y, contando con la aprobación del asesor y del jurado o la comisión permanente de grados y títulos de la facultad, programa la fecha de sustentación. No se podrá fijar mientras no se haya cumplido con todos y cada de los requisitos establecidos. Por eso la presente tesis se desarrolló en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, el mismo que establece la elaboración y sustentación de la tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, el cual como uso de sus requisitos exige al alumno elaborar y sustentar un estudio de carácter científico.

Económica

Se justificará, porque ayudará al crecimiento y desarrollo económico del supermercado Tottus, maximizando sus ingresos como consecuencia de un buen liderazgo en el Coordinador y un buen clima organizacional entre los colaboradores.

Relevancia Teórica / Práctico

La presente investigación será apoyada con aportes teóricos de manera que permitirá ampliar y aplicar los conocimientos que se ha ido obteniendo a lo largo de nuestros estudios. Asimismo, la investigación servirá como base para futuras investigaciones, con el propósito de mejorar el liderazgo del Coordinador y un buen clima organizacional de los colaboradores en las empresas de este rubro.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

El estilo de liderazgo influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicos

- El personal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.
- El comportamiento influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.
- La inteligencia interpersonal influye en el clima organizacional empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

1.7. Objetivos de Investigación

1.7.1. Objetivo General

Determinar si el liderazgo del Coordinador y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados TOTTUS S.A, distrito de Independencia, año 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar si el personal y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia 2017.

- Determinar si el comportamiento y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.
- Determinar si la inteligencia interpersonal y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

CAPITULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Tipo

2.1.1. Por su Tipo: Aplicada

El tipo de estudio es aplicada, puesto que los resultados que se han obtenido serán aplicados en la empresa.

2.2. Diseño de investigación

2.2.1. Diseño

El diseño de investigación es no experimental - transversal, porque no se manipula las variables a investigar y es transversal porque la toma de información de la encuesta es dada en un momento único.

La presente investigación, se utilizó el diseño descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal porque solo una vez y en el mismo tiempo se aplicó el cuestionario.

2.3. Nivel de Investigación

El tipo de estudio es Descriptivo - Explicativo, el cual va permitir describir la situación observada con respecto a las variables de estudio.

2.4. Variables, Operacionalización

2.4.1. Definición Conceptual

Variable Independiente: Liderazgo

Para Chiavenato (2001). El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. El liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales. La influencia es una fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad, y se refiere a las maneras de introducir cambios en el comportamiento de personas o grupo de personas. El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos las percepciones de los objetivos de aquellas. La definición de liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. También conviene distinguir entre liderazgo como cualidad personal (combinación especial de características personales que hacen de un individuo un líder) y liderazgo como función (derivado de la distribución de la autoridad de tomar decisiones en una empresa).

Dimensiones

Personal

Para Ritter (2008). “Si el personal de la empresa está motivado, tiene la camiseta puesta, tiene seguridad, un trabajo desafiante, el respeto de sus congéneres y el de la gerencia y se le otorga confianza, logrará sus propósitos, deseos, objetivos y por ende, los de la empresa se alcanzaran más fácilmente” (p.78).

Indicadores:

- **Confianza**

Esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda y confianza en sus habilidades, sea que funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea.

- **Seguridad**

Significa libre de cualquier peligro o daño, y desde el punto de vista psicosocial se puede considerar como un estado mental que produce en los individuos un particular sentimiento de que se está fuera o alejado de todo peligro ante cualquier circunstancia. La seguridad es la garantía que tienen las personas de estar libre de todo daño, amenaza, peligro o riesgo; es la necesidad de sentirse protegidas, contra todo aquello que pueda perturbar o atentar contra su integridad física, moral, social y hasta económica.

Comportamiento

Para Robbins (2004). Se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización [...] abarca temas centrales de motivación, comportamiento y autoridad de un líder, comunicación con los demás. ” (p. 8).

Indicadores:

- **Motivación**

Es aquella que impulsa a los trabajadores a tratar de conseguir, mediante acciones, el logro de algunos objetivos es decir, alcanzar metas ya sea personal o del grupo.

- **Comunicación**

La comunicación es un proceso por el que las personas interactúan entre sí, a través de símbolos y enunciados.

Inteligencia Interpersonal

Para Goleman (1996). “Es precisamente sobre la base del autocontrol y la empatía sobre la que se desarrollan las «habilidades interpersonales». Estas son las aptitudes sociales que garantizan la eficacia en el trato con los demás y cuya falta conduce a la ineptitud social o al fracaso interpersonal reiterado. Y también es precisamente la carencia de estas habilidades la causante de que hasta las personas intelectualmente más brillantes fracasen en sus relaciones y resulten arrogantes, insensibles y hasta odiosas. Estas habilidades sociales son las que nos permiten relacionarnos con los demás, movilizarles, inspirarles, persuadirles, influirles y tranquilizarles profundizar, en suma, en el mundo de las relaciones” (p. 74).

Indicadores:

- Habilidades sociales

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria.

- Empatía

La empatía es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando. Las personas con una mayor capacidad de empatía son las que mejor saben entender a los demás. Son capaces de captar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje no verbal, sus palabras, el tono de su voz, su postura, su expresión facial, etc. Y en base a esa información, pueden saber lo que está pasando dentro de ellas, lo que están sintiendo.

Variable Dependiente – Clima Organizacional

Chiavenato, I. (2011), El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes

es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacciones, ánimo, interés y colaboración entre los participantes (p.74).

Louffat. E. (2013), “Para conocer el clima organizacional se realizan mediciones periódicas que representan “fotografías” por lo estático del momento que se capta. Para poder tratar esos temas [...] es necesario conocer individualmente a cada trabajador, sus fortalezas y debilidades, su personalidad, valores, percepciones, sus motivaciones, sus decisiones, etc. actitudes que lo inducen a comportarse de una u otra forma. La sociología organizacional permite conocer el comportamiento social entre los trabajadores, lo que puede originar el surgimiento de líderes, motivaciones diferentes, comunicaciones [...] (p. 239).

Dimensiones

Organización

Para Loya (2011) “Cuando las organizaciones establecen principios que deben seguir sus empleados y además se refuerzan por actitudes manifiestas que los líderes demuestran cotidianamente, la cultura se identifica tanto al interior de la organización como al exterior (p. 188).

Indicadores:

– Actitud

Se trata de una capacidad propia de los seres humanos con la que enfrentan el mundo y las circunstancias que se les podrían presentar en la vida real. La actitud de una persona frente a una dificultad marca la diferencia, pues, cuando algo inesperado sucede no todos tienen la misma respuesta, por lo que la actitud nos demuestra que la capacidad de la persona de superar o afrontar cierta situación. La actitud desde un punto de vista más general puede ser simplemente buena o mala, la correspondencia de esto está estrechamente relacionada con la personalidad de cada quien.

- Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajadores. Compartir los objetivos personales con los de la organización.

Motivación

Para Vargas (2008).” Emplear recompensas ligadas a la satisfacción y al desarrollo personal, un buen sistema de recompensas estimulara a la gente a aprender habilidad que contribuyan directamente a las aptitudes y facultades principales de organización, permitiendo que también se preocupen por su mejoramiento personal” (p.74).

Indicadores:

- Desarrollo laboral

El desarrollo laboral es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

- Satisfacción

La satisfacción es un estado mental de goce por sentir que ya nada se necesita para lograr la completitud ya sea física o menta

Comunicación

Para Soria (2004). “Se ha mencionado que la gerencia más que dirigir personas dirige grupos, y trata de alcanzar los objetivos a través de la acción de ellos. Para lograr la coordinación de las diversas actividades de los grupos se tienen que establecer los canales de comunicación formal, tanto para transmitir órdenes e información, como para recibir la retroalimentación adecuada” (p.202).

Para Robbins (2004). “Para muchos empleados, su grupo de trabajo es una fuente principal de trato social. La comunicación que tiene lugar dentro del grupo es un mecanismo fundamental por el que los miembros manifiestan sus frustraciones y sentimientos de satisfacción. Por lo tanto, la comunicación proporciona un escape para la expresión emocional de sentimientos y de satisfacción de necesidades sociales.

La última función de la comunicación es la que facilita la toma de decisiones. Ofrece la información que individuos y grupos necesitan para tomar decisiones al transmitir datos para identificar y evaluar opciones alternativas” (p. 284).

Indicadores:

- Retroalimentación

La retroalimentación es un proceso mediante el cual un sistema, puede ser de cualquier tipo, recibe energía proporcionada por sí mismo para así garantizar su funcionamiento. Tracemos una línea imaginaria con un punto A y un punto B, la energía, el fluido o el producto avanzan de A hasta B, pero si se crea un mecanismo para que para que ese mismo producto generado por a, regrese nuevamente a su origen e impulse una corriente constante, se generara una retroalimentación efectiva.

- Decisiones

Determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa. Firmeza de carácter.

2.5. OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
			POSICIÓN	Nº DE ÍTEMS		
LIDERAZGO	Personal	Confianza	1,2	2	Cuestionario tipo: Likert	Ordinal - Razón
		Seguridad	3,4	2		
	Comportamiento	Motivación	5,6	2		
		Comunicación	7,8	2		
	Inteligencia Interpersonal	Habilidades sociales	9,10	2		
		Empatía	11,12	2		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Organización	Actitud	13,14	2	Cuestionario tipo: Likert	
		Identidad	15,16	2		
	Motivación	Desarrollo personal	17,18	2		
		Satisfacción	19,20	2		
	Comunicación	Retroalimentación	21,22	2		
		Decisiones	23,24	2		
			Total	24		

Fuente: Elaboración propia

2.6. Población

Para llevar a cabo la presente investigación, la población va estar constituida por La población de estudio, estará conformada por 200 colaboradores del área de perecibles y no perecibles del supermercado Tottus del distrito de Independencia, fuente: Área de recursos humano, año 2017.

2.6.1. Muestra

La muestra se va a determinar mediante la siguiente formula, la cual identificará el número de los colaboradores a los cuales se les realizará la encuesta.

Para determinar la muestra, se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones para una población conocida.

Para determinar la muestra – Tesis

Dónde:

Población (N)	200
Nivel de confianza (Z)	1.96
Margen de error (e)	5%
Porcentaje de aceptación (p)	50%
Porcentaje de no aceptación (q)	50%

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(200)}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 132$$

La fórmula determino como muestra 132 trabajadores.

2.6.2. Muestreo

Se usó el muestreo probabilístico, y la técnica que se utilizó para escoger fue la técnica aleatoria simple.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos que se empleará para obtener información base de la empresa que ayudara a determinar factores relevantes en el proceso de investigación de la empresa supermercados Tottus.; será la técnica de encuesta y su instrumento fue el cuestionario.

El cuestionario se elaboró en función de los indicadores de las variables, el mismo que es tipo Lickert, consta de 24 preguntas. Una vez que se elaboró, se buscó darle la fiabilidad al instrumento.

2.7.1. Validación de Instrumentos

“Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los ítems (preguntas) que miden las variables correspondientes” (Huamachuco y Rodríguez, 2015, p. 179).

Para llevar a cabo la validación de instrumentos se aplicó el juicio de expertos, el mismo que estuvo conformado por los siguientes docentes de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los cuales se detalla a continuación:

Tabla 2. *Relación de docentes que validaron el instrumento*

Validador	Grado	Resultado
Aliaga Correa, David	Magister	Aplicable
Huamanchumo Venegas, Henry	Doctor	Aplicable
Rodríguez Figueroa, Jorge	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

El juicio de expertos revisó el instrumento y dio las recomendaciones del caso para su corrección y luego lo validaron. Dando su aprobación y validación al cuestionario como aplicable.

2.7.2. Confiabilidad de Instrumento

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se llevó a cabo un proceso mediante la prueba de Alfa de Cronbach y la prueba de Dos Mitades, utilizando el programa SPSS 20, la cual se realizó a la prueba piloto.

“El alfa de cronbach, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas. El objetivo del investigador mediante el alfa de cronbach, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas” (Huamanchumo y Rodríguez, 2015, p. 194).

La fórmula Alfa de Cronbach, es la siguiente

Donde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los totales

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 3. Rangos de fiabilidad

Alfa Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,9 > \alpha \geq 0,80$	Bueno
$0,80 > \alpha \geq 0,70$	Aceptable
$0,70 > \alpha \geq 0,60$	Dudoso
$0,60 > \alpha \geq 0,50$	Pobre
$0,5 > \alpha$	Inaceptable

2.7.3. Nivel de confiabilidad de Instrumento de investigación

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015). Se define que “el Alfa de Cronbach, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas [...] Si es menor a 0.8 o 80%, el investigador debe replantear las preguntas, hasta lograr que el entrevistado, se obtenga una respuesta uniforme” (p.194).

Tabla 4. Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	132	100,0

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	24

Al procesar los datos del SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,883, y así se lleva a la conclusión que la encuesta tiene aceptación, demostrando la validación y confiabilidad del instrumento.

Asimismo, teniendo en cuenta los rangos y las magnitudes de Ruiz (2002) tenemos los siguientes valores de confiabilidad que se aprecian en la tabla:

Tabla 6. *Valores de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Tabla 7. *Escala de interpretación para la correlación*

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el proyecto de investigación se aplicara el método estadístico y el método hipotético, para probar la validez del instrumento y para probar la normalidad de los datos o

no; y en base al comportamiento de la información aplicar las pruebas paramétricas y/o no paramétricas a través del uso del SPSS 20.0.

Para el desarrollo de la tesis se aplicará el método hipotético-deductivo, asimismo haciendo uso del método inductivo, deductivo y el método sintético de acuerdo al tipo de investigación de las variables, el tipo de hipótesis formulada y el diseño de investigación.

2.9. Aspectos éticos

La ética de un investigador permanecerá en la veracidad de la información al realizarse en el supermercado, el estudio que se ha realizado ayudará a convertir un problema en una oportunidad de mejora en la sociedad de una organización dentro de la ética y valores. Además sin eludir las normas legales vigentes en su país.

Asimismo se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados el respeto por la propiedad intelectual, el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad responsabilidad social, política, jurídica y ética, respeto a la privacidad de los distribuidores que fueron encuestados de manera efectiva sin incomodar sus labores.

CAPITULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de las variables y dimensiones

Tabla 8. *Variable I. Liderazgo*

LIDERAZGO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	2	1,5	1,5	1,5
CASI SIEMPRE	90	68,2	68,2	69,7
SIEMPRE	40	30,3	30,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Interpretación:

El 68.2% del total de encuestados que representa a 90 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre el liderazgo. El 30.3% del total de encuestados que representan a 40 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta el liderazgo. El 1.5 % del total de encuestados que representa a 2 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces el liderazgo.

Tabla 9. *Variable D. Clima Organizacional*

CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	3	2,3	2,3	2,3
CASI SIEMPRE	104	78,8	78,8	81,1
SIEMPRE	25	18,9	18,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Interpretación:

El 78.8% del total de encuestados que representa a 104 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre el clima organizacional. El 18.9% del total de encuestados que representan a 25 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta el clima organizacional. El 2.3 % del total de encuestados que representa a 3 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces el clima organizacional.

Tabla 10. *Dimensión Personal*

PERSONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	5	3,8	3,8
	CASI SIEMPRE	94	71,2	75,0
	SIEMPRE	33	25,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0

Interpretación:

El 71.2% del total de encuestados que representa a 94 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre al personal. El 25% del total de encuestados que representan a 33 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta al personal. El 3.8 % del total de encuestados que representa a 5 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces al personal.

Tabla 11. *Dimensión Comportamiento*

COMPORTAMIENTO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	4	3,0	3,0
	CASI SIEMPRE	98	74,2	77,3
	SIEMPRE	30	22,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0

Interpretación:

El 74.2% del total de encuestados que representa a 98 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre el comportamiento. El 22.7% del total de encuestados que representan a 30 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta el comportamiento. El 3% del total de encuestados que representa a 4 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces el comportamiento.

Tabla 12. *Dimensión Inteligencia Interpersonal*

INTELIGENCIA INTERPERSONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	8	6,1	6,1
	CASI SIEMPRE	92	69,7	75,8
	SIEMPRE	32	24,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0

Interpretación:

El 69.7% del total de encuestados que representa a 92 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre la inteligencia interpersonal. El 24.2% del total de encuestados que representan a 32 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta la inteligencia interpersonal. El 6.1 % del total de encuestados que representa a 8 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces la inteligencia interpersonal.

Tabla 13. *Dimensión Organización*

ORGANIZACIÓN (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	8	6,1	6,1
	CASI SIEMPRE	104	78,8	84,8
	SIEMPRE	20	15,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0

Interpretación:

El 78.8% del total de encuestados que representa a 104 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre la organización. El 15.2% del total de encuestados que representan a 20 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta la organización. El 6.1 % del total de encuestados que representa a 8 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces la organización.

Tabla 14. *Dimensión Motivación*

MOTIVACIÓN (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	12	9,1	9,1	9,1
CASI SIEMPRE	92	69,7	69,7	78,8
SIEMPRE	28	21,2	21,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Interpretación:

El 69.7% del total de encuestados que representa a 92 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre la motivación. El 21.2% del total de encuestados que representan a 28 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta la motivación. El 9.1 % del total de encuestados que representa a 12 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces la motivación.

Tabla 15. *Dimensión Comunicación*

COMUNICACIÓN (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	8	6,1	6,1	6,1
CASI SIEMPRE	101	76,5	76,5	82,6
SIEMPRE	23	17,4	17,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Interpretación:

El 76.5% del total de encuestados que representa a 101 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre la comunicación. El 17.4% del total de encuestados que representan a 23 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta la comunicación. El 6.1 % del total de encuestados que representa a 8 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces la comunicación.

3.2. Prueba de Hipótesis

3.2.1 Correlación entre variables

- a) $H_0: R = 0$; V1 y V2 no están relacionadas
 $H_1: R > 0$; V1 y V2 están relacionadas
- b) Sig. 5% = 0.05 → Nivel de aceptación del 95 % y su límite del nivel de aceptación $Z = 1.96$
- c) Regla de decisión
 Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar H_0
 Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar H_0

Tabla 16. *Correlación*

		Correlaciones	
		LIDERAZGO (agrupado)	CLIMA ORGANIZACIONA L (agrupado)
LIDERAZGO (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,643**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	,643**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

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

Interpretación:

Se observa que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.643, el mismo que en la tabla de correlación que figura en la tabla 17 se observa una correlación positiva moderada según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p. 238.

Tabla 17. *Coefficiente estandarizado de correlaciones*

Coefficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

Prueba de hipótesis

General

HG: El estilo de liderazgo influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Ho: El estilo de liderazgo no influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Ha: El estilo de liderazgo si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Regla de decisión

Sig. E. < 0.05: Rechazar Ho

Sig. E. > 0.05: Aceptar Ho

Regresión Lineal

Tabla 18. *Regresión lineal*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,643 ^a	,413	,408	,331

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO (agrupado)

Interpretación:

En los resultados de la tabla 18 tenemos en el R cuadrado un valor de 41.3% que es la variación o cambio que sufre la variable dependiente (clima organizacional) por efectos de la variable independiente (Liderazgo). Según la tabla 19 de porcentajes esta variación es moderada.

Tabla 19. *Porcentajes estandarizados*

Porcentajes estandarizados	
PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regla de decisión

Sig. E. > 0.05: Rechazar Ho

Sig. E. < 0.05. Investigación: Aceptar Ho

Sig. 0.05; (95%; 1.96)

Análisis de Varianza

Tabla 20. *Anova*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,048	1	10,048	91,446	,000 ^b
	Residuo	14,285	130	,110		
	Total	24,333	131			

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la tabla 20, el estadístico ANOVA que es el 91.446 cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia que la significancia de investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir las variables tienen variables iguales. Es decir se ha probado como verdad la hipótesis general. El liderazgo influye en clima organizacional de los colaboradores de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Análisis de Coeficientes

Tabla 21. *Coefficientes*

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,865	,139		6,221	,000
	LIDERAZGO (agrupado)	,569	,059	,643	9,563	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación:

En el análisis del estadístico de regresión lineal t se observa en la tabla de coeficiente N 20 que el valor de t es 9,563 y este está a la derecha de $Z = 1.96$, es decir que este valor cayó en la zona de rechazo de la hipótesis nula.

Asimismo la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que la significancia de investigación que es 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Lo que implica por la regla de decisiones que se debe rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se ha probado como verdad la HG del Liderazgo influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S. A., del distrito de independencia.

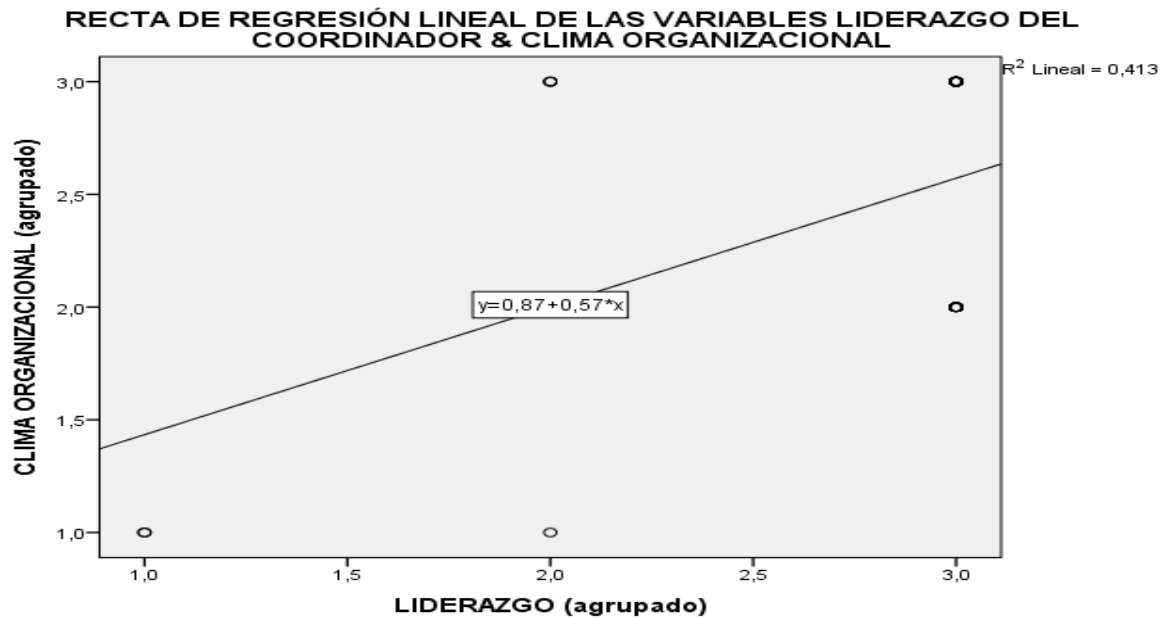
Ecuación de regresión lineal:

$$Y: \beta_0 + \beta_1 X$$

$$\text{Clima organizacional} = 0,87 + 0,57 \cdot \text{Liderazgo}$$

Donde el clima organizacional es igual a 0.87 y 0.57 que es igual a liderazgo.

Figura 1



Hipótesis Específica 1

Hi: El personal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Ho: El personal no influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Ha: El personal si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Regla de decisión

Sig. E. < 0.05: Rechazar Ho

Sig. E. > 0.05: Aceptar Ho

Regresión Lineal

Tabla 22. *Regresión Lineal*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,549 ^a	,411	,296	,362

a. Predictores: (Constante), PERSONAL (agrupado)

Interpretación:

En los resultados de la tabla 22 tenemos en el R cuadrado un valor de 41.1% que es la variación o cambio que sufre la variable dependiente (clima organizacional) por efectos de la variable independiente (Personal). Según la tabla 19 de porcentajes esta variación es moderada.

Tabla 23. *Anova*

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7,333	1	7,333	56,078	,000 ^b
	Residuo	17,000	130	,131		
	Total	24,333	131			

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

b. Predictores: (Constante), PERSONAL (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la tabla 23, el estadístico ANOVA que es el 56.078 cae a la derecha de 1.96 lo que nos indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla se observa que la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia que la significancia de investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir las variables tienen variables iguales. Es decir se ha probado como verdad la hipótesis general. El personal influye en clima organizacional de los colaboradores de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Tabla 24. *Coefficientes*

		Coefficientes ^a				
		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,109	,145		7,660	,000
	PERSONAL (agrupado)	,478	,064	,549	7,489	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación:

En el análisis del estadístico de regresión lineal t se observa en la tabla de coeficiente N 24 que el valor de t es 7,489 y este está a la derecha de $Z = 1.96$, es decir que este valor cayó en la zona de rechazo de la hipótesis nula.

Asimismo la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que la significancia de investigación que es 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Lo que implica por la regla de decisiones que se debe rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se ha probado como verdad la He del personal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S. A., del distrito de independencia

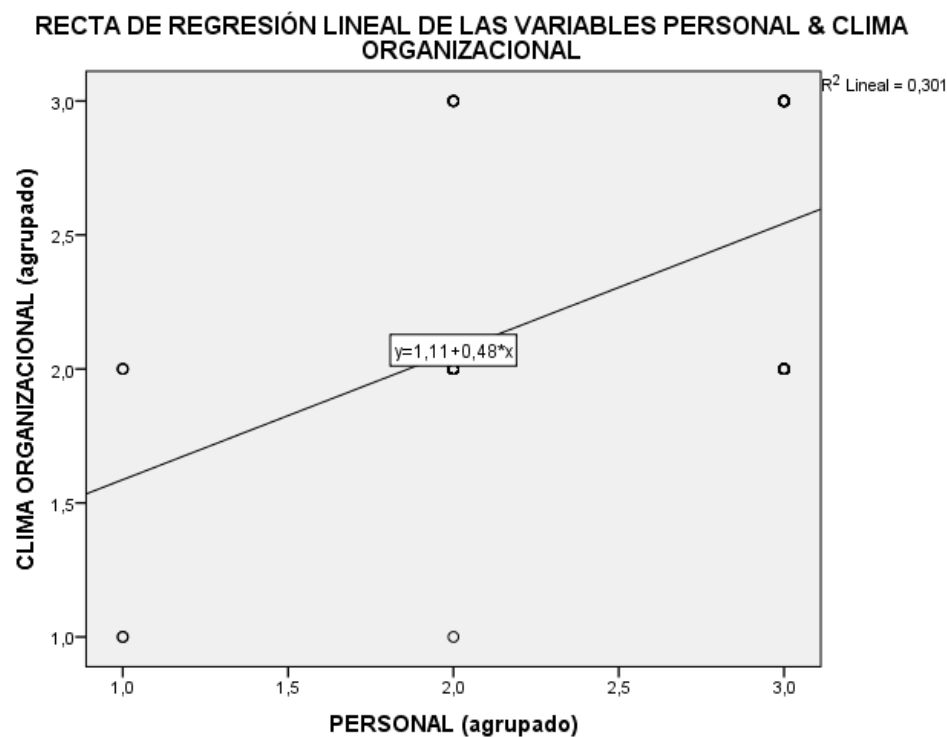
Ecuación de regresión lineal:

$$Y: \beta_0 + \beta_1 X$$

$$\text{Clima organizacional} = 1,11 + 0,48 \cdot \text{Personal}$$

Donde el clima organizacional es igual a 1.11 y 0.48 que es igual a personal.

Figura 2



Hipótesis Específica 2

Hi: La inteligencia interpersonal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Ho: La inteligencia interpersonal no influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Ha: La inteligencia interpersonal si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017

Regla de decisión

Sig. E. < 0.05: Rechazar Ho

Sig. E. > 0.05: Aceptar Ho

Tabla 25. *Resumen de modelo*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,577 ^a	,333	,328	,353

a. Predictores: (Constante), INTELIGENCIA INTERPERSONAL (agrupado)

En los resultados de la tabla 28 tenemos en el R cuadrado un valor de 33.3% que es la variación o cambio que sufre la variable dependiente (clima organizacional) por efectos de la variable independiente (Inteligencia Interpersonal). Según la tabla 19 de porcentajes esta variación es positiva baja.

Tabla 26. *Anova*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,110	1	8,110	64,983	,000 ^b
	Residuo	16,224	130	,125		
	Total	24,333	131			

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

b. Predictores: (Constante), INTELIGENCIA INTERPERSONAL (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la tabla 29, el estadístico ANOVA que es el 64.983 cae a la derecha de 1.96 lo que nos indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla se observa que la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia que la significancia de investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir las variables tienen variables iguales. Es decir se ha probado como verdad la hipótesis general. La inteligencia interpersonal influye en clima organizacional de los colaboradores de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.

Tabla 27. *Coficiente*

Coficientes ^a						
Modelo		Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados	Sig.	
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,126	,133		8,483	,000
	INTELIGENCIA INTERPERSONA	,477	,059	,577	8,061	,000
	L (agrupado)					

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación: Análisis del estadístico de regresión lineal t

Se observa en la tabla 30 que el valor de t es 8,061 y este está a la derecha de $Z = 1.96$, es decir que este valor cayó en la zona de rechazo de la hipótesis nula.

Asimismo la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que la significancia de investigación que es 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Lo que implica por la regla de decisiones que se debe rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se ha probado como verdad la He del comportamiento influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S. A., del distrito de independencia

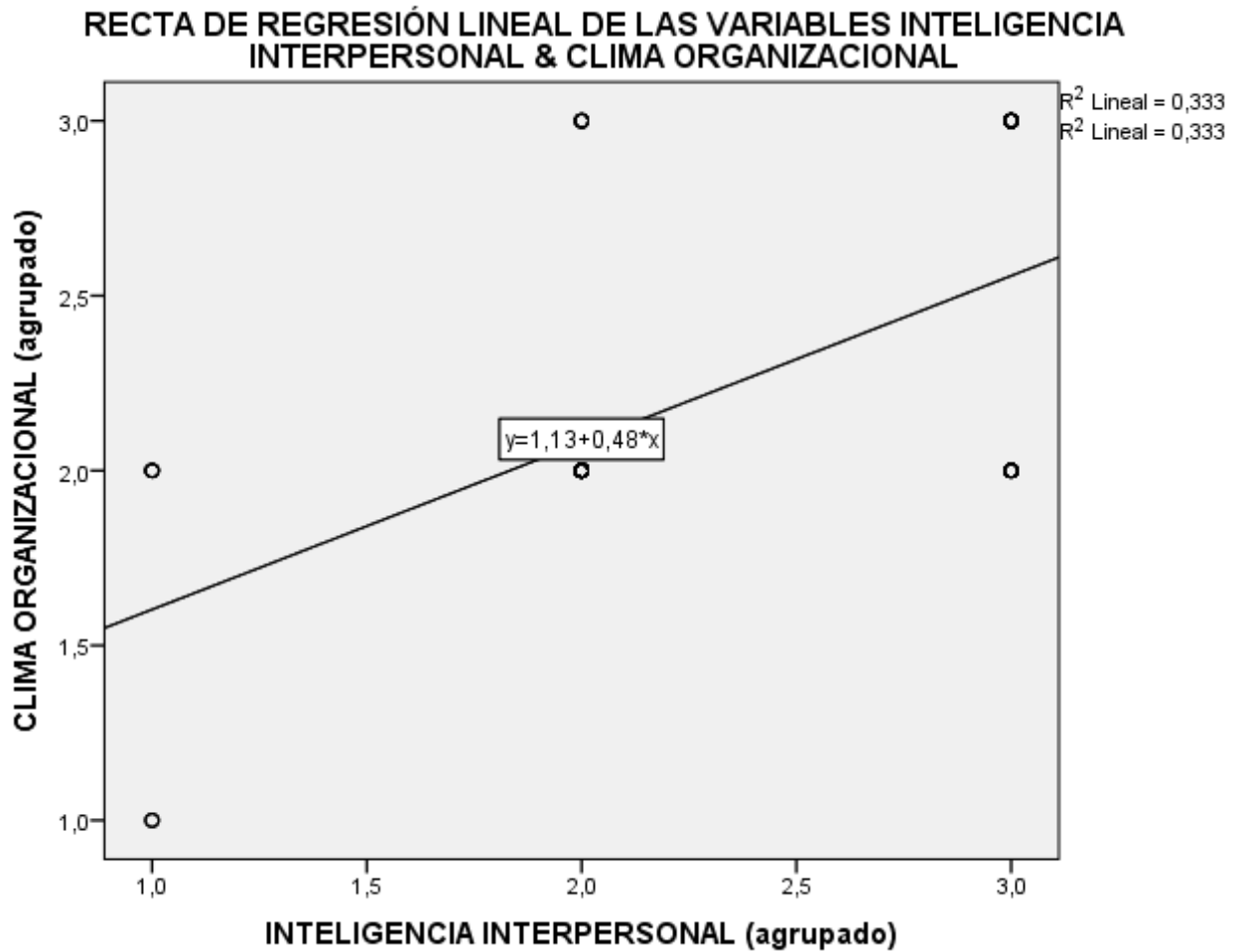
Ecuación de regresión lineal:

$$Y: \beta_0 + \beta_1 X$$

Clima organizacional = 1,13 + 0,48. Comportamiento

Donde el clima organizacional es igual a 1.13 y 0.48 que es igual a personal.

Figura 3



RESULTADOS IV

DISCUSIÓN

IV. Discusión

4.1. Por Objetivos

El objetivo general de esta investigación fue determinar si el Liderazgo de coordinador influye en el clima organizacional de los colaboradores de supermercados Tottus, del distrito de Independencia, año 2017.

Se observó que dicho objetivo guarda semejanza con la investigación realizada de Chavez (2013) en su tesis titulada “La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana” para obtener el grado de magister en el desarrollo del talento humano, en la Universidad Andina relación Simón Bolívar de Ecuador. El cual tuvo como objetivo general determinar cómo influye el Liderazgo en el Clima Organizacional y analizar las PYME en el Ecuador desde la perspectiva como aporte a su desarrollo y competitividad. Por lo cual hace mención a sus dos variables: El liderazgo y Clima Organizacional. Por ende el objetivo de la presente tesis guarda relación con la investigación de Chavez (2013).

4.2. Por Metodología

La tesis presentada es de diseño de investigación no experimental, se ubicó en el nivel de investigación explicativo, el cual permitió describir la situación observada con respecto a las variables de estudio.

La investigación realizada por Chavez (2013) en su tesis titulada “La influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de la PYME Ecuatoriana” para obtener el título de maestría, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. La metodología usada es semejante a la presente investigación, donde el diseño es no experimental y transversal y de tipo aplicativo, pero no coincide con el nivel de investigación que fue explicativo. La población estuvo conformada por 200 colaboradores con una muestra de 132 colaboradores que es diferente a la población y muestra usada en el presente trabajo.

4.3. Por Resultados

Resultados de las dimensiones que se usó para las hipótesis específicas:

En la tabla 10 observamos que el 71.2% del total de encuestados que representa a 94 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre al personal. El 25% del total de encuestados que representan a 33 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta al personal. El 3.8 % del total de encuestados que representa a 5 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces al personal.

El 78.8% del total de encuestados que representa a 104 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta casi siempre la organización. El 15.2% del total de encuestados que representan a 20 colaboradores que respondieron que siempre se debe tener en cuenta la organización. El 6.1 % del total de encuestados que representa a 8 colaboradores respondieron que se debe tener en cuenta a veces la organización.

El objetivo e Hipótesis General

La presente tesis tuvo como objetivo general lo siguiente-. El Liderazgo del Coordinador influye en el Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A., distrito de Independencia, año 2017. El cual guarda coherencia con la hipótesis general de Chavez (2013) siendo lo siguiente: Existe una relación significativa entre la influencia del Liderazgo y el Clima Organizacional, análisis de la PYME Ecuatoriana.

Por medio de la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, teniendo como resultados que existe una influencia entre el Liderazgo del Coordinador y el Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. del distrito de Independencia, año 2017, por consecuencia el objetivo general queda demostrado.

El objetivo específico e hipótesis específico 1:

Se tuvo como objetivo específico determinar si el personal influye en Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. del distrito de Independencia, año 2017.

Se observó que dicho objetivo específico no guarda relación con la tesis de Mayor (2012) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara” para obtener el grado de Magister en Educación, en la Universidad del Zulia, Mara – Venezuela. El cual tuvo como objetivo específico evaluar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de los municipios de Mara, mientras que el presente trabajo busca conocer si existe influencia del personal y el clima organizacional de los colaboradores. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no tiene coincidencia con la tesis de Mayor (2012).

El objetivo específico e hipótesis específico 2:

Se tuvo como objetivo específico determinar si la inteligencia interpersonal influye en Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. del distrito de Independencia, año 2017. Se observó que dicho objetivo específico no guarda coherencia con la tesis de Romani (2014) en su tesis titulada “Estilos de Liderazgo en la empresa supermercados Plaza Vea del distrito de Puente Piedra” para obtener el grado de Licenciatura en Administración de Empresas, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima. El cual tuvo como objetivo verificar los estilos de liderazgo que existen en supermercados Plaza Vea, mientras que el presente trabajo busca conocer si existe influencia de la inteligencia interpersonal y el clima organizacional de los colaboradores. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no tiene coincidencia con la tesis de Mayor (2012).

4.4. Discusión por conclusiones

Mi presente investigación tuvo como objetivo general determinar si el Liderazgo del coordinador influye en el Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. del distrito de Independencia, año 2017, según los resultados obtenidos se concluye que tiene una correlación positiva moderada que ha sido alcanzó utilizando la correlación de Pearson, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera debido a que la significancia de trabajo, por lo tanto podemos confirmar que el liderazgo del coordinador tiene una correlación en el clima organizacional de los colaboradores. Asimismo se concluye que los resultados de la investigación de la variable liderazgo indica que el 68.2% considera que se debe tener en cuenta casi siempre el liderazgo. Por otro lado en

relación a la variable dependiente por percepción de los colaboradores considera que el 78.8% que casi siempre se encuentran satisfechos con el clima organizacional. Lo que indica que un buen liderazgo genera un buen clima organizacional.

4.5. Discusión por teorías relacionadas

Las teorías utilizadas en mi investigación de Liderazgo son la teoría de rasgos el cual brindo aportes como algunas características, como los rasgos más importantes (1992, citado en Stephen, 2010) señala que las teorías de los rasgos del liderazgo identifican a los líderes centrándose en las características y cualidades personales. Asimismo La teoría de la motivación elaborada por Norman, R. Maier. (1964), citado por Soria, 2004) la cual señala que un estímulo sobre un organismo es causa de la conducta de este, la cual es expresada en una realización.

V. Conclusiones

1. Se ha cumplido con determinar si existe influencia entre el Liderazgo del Coordinador entre el clima organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus, del distrito de Independencia, año 2017. Se observa que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.643, el mismo que en la tabla de correlación que figura en la tabla 17 se observa una correlación positiva moderada según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista.
2. En el primer objetivo específico, el cual fue determinar el personal y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. se logró determinar cómo verdadera puesto que al realizar la correlación de Pearson, mediante la prueba de hipótesis también se contrastó que la significancia encontrada es menor a la significancia de la investigación. Lo que significa que si hay influencia entre las variables mencionadas.
3. Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación el cual fue determinar la inteligencia interpersonal y el clima organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus, también el objetivo fue alcanzado puesto que el análisis que se realizó con la correlación de Pearson, con la prueba de hipótesis se logró concluir que si existe relación entre las variables determinadas.

VI. Recomendaciones

1. De acuerdo a los resultados obtenidos entre las variables liderazgo del coordinador y clima organizacional de los colaboradores se recomienda tener en cuenta el liderazgo, cuanto más satisfechos se encuentren con el liderazgo del alto mando, mayor será la contribución en el clima organizacional a nivel personal, fomentando un agradable clima laboral, excelente comunicación, motivándose mutuamente los unos a los otros colaboradores.
2. En cuanto al liderazgo con la dimensión personal, seguir generando confianza mediante responsabilidades y felicitar cada logro para así generar seguridad en los colaboradores. Delegar funciones en la diversas áreas e inculcando a los nuevos colaboradores la importancia de generar lealtad en el supermercado Tottus.
3. En el liderazgo con la dimensión inteligencia interpersonal, se recomienda capacitar en cuanto a las habilidades sociales para trabajar de manera hábil cuando exista trabajo a presión en las campañas o eventos de calendario y trabajen con empatía entre colaboradores. Para así generar un buen clima laborar en el trabajo.

VII.REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bateson, J. & Hoffman, D. (2011). *Marketing de Servicios; Conceptos, estrategias y casos*. (4ta ed.). México D.F, México: Cengage Learning.
- Campos, R. (2012). *Estilo de Liderazgo Directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio De Loyola, Callao - Perú.
- Castiñeira, F. (2012). *El poliedro del liderazgo*. España: Libros de cabecera.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chavez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Chiavenato, I., (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I., (2011). *Administración de recursos*. (9ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I., (2001). *Administración Proceso administrativo*. (3ª ed.). Colombia: Mc Graw Hill Education.
- Franklin, E. &Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación de las Organizaciones*. Perú: Editorial Summit.

- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. (2ª ed.) Argentina: Cengage Learning.
- Loya, f. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. México: Trillas.
- Mayor, L. (2012). *Clima Organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara*. (Tesis de Magister). Universidad del Zulia, Mara – Venezuela.
- Pérez, E. (2007). *Comportamiento Organizativo*. España: Ramón Areces.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (4ta ed.). Perú: El águila.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas*.(6ª ed.). España: Esic.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional*. Argentina: Lcrj.
- Romani, F. (2014). *Estilos de liderazgo en la empresa supermercado plaza vea Puente Piedra*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limus.
- Stephen, P. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. España: Pearson.
- Stephen, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson educación.
- Vargas, J. (2008). *Desarrollo Humano*. México: Trillas.

ANEXO

ANEXO 01

Estimado(a) colaborador(a):

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N o	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considero sentirme orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de supermercados Tottus.					
2	Considero que el coordinador acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					
3	Considero que se vive un ambiente de democracia cuando trabajan en el área.					
4	Considero que soy tratado con respeto por parte del coordinador.					
5	Considero que el coordinador se preocupa por mantener contento y motivado a los colaboradores.					
6	Me siento alegre al realizar mis labores.					
7	Considero que en el trabajo hay personas con las que se puede comunicarse con confianza.					
8	Considero que recibo correctamente la información para realizar mis funciones de trabajo.					
9	Considero que se labora bajo presión en el área de trabajo.					
10	Considero que se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.					
11	Me siento satisfecho con la relación entre mis compañeros.					
12	Considero que el coordinador se preocupa por los intereses de los colaboradores.					
13	Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten identificados emocionalmente con el supermercado Tottus.					
14	Considero que se cumple los compromisos establecidos con los colaboradores.					
15	Considero sentirme identificado de ser parte del supermercado Tottus.					
16	Me siento orgulloso de formar parte del supermercado Tottus.					
17	Considero que en la empresa los cargos y ascensos se hacen por méritos.					
18	Considero que en el trabajo me permiten desarrollarse profesionalmente.					
19	Me informan acerca de las capacitaciones que se realizan.					
20	Considero sentirme motivado para alcanzar las metas propuestas.					
21	Existe monitoreo continuo en mis labores.					
22	Considero que el rendimiento productivo del grupo es bien evaluado dentro de la organización.					
23	Para tomar decisiones importantes se toma en cuenta mi opinión.					
24	Considero que el coordinador toma en cuenta las sugerencias del personal.					

Muchas Gracias

ANEXO 2: SPSS

Conjunto_de_datos0.sav1.sav2.sav3.sav4.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	2	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Conjunto_de_datos0.sav1.sav2.sav3.sav4.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	CONSIDERO S...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	ME SIENTO AL...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	ME SIENTO S...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	CONSIDERO S...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	ME SIENTO O...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	ME INFORMA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	CONSIDERO S...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	EXISTE MONIT...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	PARA TOMAR ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	CONSIDERO Q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	¿DEBERÍA ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Conjunto_de_datos0.sav1.sav2.sav3.sav4.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	VI	Numérico	8	2	LIDERAZGO	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
26	VD	Numérico	8	2	CLIMA ORGANIZACIONAL	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
27	D1	Numérico	8	2	PERSONAL	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
28	D2	Numérico	8	2	COMPORTAMIENTO	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
29	D3	Numérico	8	2	INTELIGENCIA INTERPERSON...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
30	D4	Numérico	8	2	ORGANIZACIÓN	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
31	D5	Numérico	8	2	MOTIVACIÓN	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
32	D6	Numérico	8	2	COMUNICACIÓN	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	V_1	Numérico	5	0	LIDERAZGO (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V_D	Numérico	5	0	CLIMA ORGANIZACIONAL (agr...	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	D_1	Numérico	5	0	PERSONAL (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36	D_2	Numérico	5	0	COMPORTAMIENTO (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D_3	Numérico	5	0	INTELIGENCIA INTERPERSON...	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	D_4	Numérico	5	0	ORGANIZACIÓN (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	D_5	Numérico	5	0	MOTIVACIÓN (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D_6	Numérico	5	0	COMUNICACIÓN (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
...											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGIA
<p>General ¿Cómo el estilo de liderazgo influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo el personal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?</p> <p>¿Cómo el comportamiento influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?</p> <p>¿Cómo la inteligencia interpersonal influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017?</p>	<p>General Determinar el liderazgo del Coordinador y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados TOTTUS S.A, distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>Específicos Determinar el personal y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>Determinar el comportamiento y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>Determinar la inteligencia interpersonal y su influencia en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p>	<p>General El estilo de liderazgo influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>Específicas El personal si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>El comportamiento si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p> <p>La inteligencia interpersonal si influye en el clima organizacional de la empresa Tottus S.A., en el distrito de Independencia, año 2017.</p>	<p>Variable Independiente Liderazgo del Coordinador</p>	<p>PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Seguridad 	<p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Tipo de Investigación: - Descriptivo - Explicativo.</p> <p>Nivel de Investigación: Aplicada.</p> <p>Población: 200 trabajadores</p> <p>Muestra: 132 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta - Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: SPSS V. 20</p>
				<p>COMPORTAMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Comunicación 	
				<p>INTELIGENCIA INTERPERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo bajo presión - Integración 	
			<p>Variable dependiente Clima Organizacional</p>	<p>ORGANIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud - Identidad 	
				<p>MOTIVACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Satisfacción 	
				<p>COMUNICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Decisiones 	

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de supermercados Tottus?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el coordinador acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que se vive un ambiente de democracia cuando trabajan en el área?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que es tratado con respeto por parte del coordinador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que el coordinador se preocupa por mantener contento y motivado a los colaboradores?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente usted alegre al realizar sus labores?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que en su trabajo hay personas con las que se puede comunicarse con confianza?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que recibe correctamente la información para realizar sus funciones de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se trabaja bajo presión en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas?	✓		✓		✓		
11	¿Se siente satisfecho con la relación entre sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador tiene en mente los intereses de los colaboradores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: HUAMANQUIHO VENEGAS, HENRY

DNI: 17968344

Especialidad del validador: DR. CIENCIAS

10 de noviembre del 2016

J. S. S. S.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten identificados emocionalmente con el supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se cumple los compromisos establecidos con los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted sentirse identificado de ser parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
4	¿Se siente orgulloso de formar parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que en la empresa los cargos y ascensos se hacen por méritos?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que le informan acerca de las capacitaciones que se realizan?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted sentirse motivado para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se le monitorea en sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que el rendimiento productivo del grupo es bien evaluado dentro de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Para tomar decisiones importantes se toma en cuenta su opinión?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador toma en cuenta las sugerencias del personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Humberto Venegas Henry DNI: 17968344

Especialidad del validador: Dr. Ciencias

10 de noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Ysmalle

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de supermercados Tottus?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el coordinador acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que se vive un ambiente de democracia cuando trabajan en el área?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que es tratado con respeto por parte del coordinador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que el coordinador se preocupa por mantener contento y motivado a los colaboradores?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente usted alegre al realizar sus labores?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que en su trabajo hay personas con las que se puede comunicarse con confianza?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que recibe correctamente la información para realizar sus funciones de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se trabaja bajo presión en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas?	✓		✓			✗	
11	¿Se siente satisfecho con la relación entre sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador tiene en mente los intereses de los colaboradores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

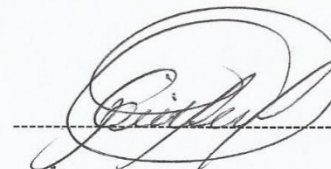
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGES DNI: 10729462

Especialidad del validador: ADT. CONCYTEC

10 de noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten identificados emocionalmente con el supermercado Tottus?	✓		✓			✓	
2	¿Considera usted que se cumple los compromisos establecidos con los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted sentirse identificado de ser parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
4	¿Se siente orgulloso de formar parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que en la empresa los cargos y ascensos se hacen por méritos?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que le informan acerca de las capacitaciones que se realizan?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted sentirse motivado para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se le monitorea en sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que el rendimiento productivo del grupo es bien evaluado dentro de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Para tomar decisiones importantes se toma en cuenta su opinión?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador toma en cuenta las sugerencias del personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Roberto Fierro Jover DNI: 10729462

Especialidad del validador: ADM. CONCHTEC

10 de noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados en





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de supermercados Tottus?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el coordinador acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que se vive un ambiente de democracia cuando trabajan en el área?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que es tratado con respeto por parte del coordinador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que el coordinador se preocupa por mantener contento y motivado a los colaboradores?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente usted alegre al realizar sus labores?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que en su trabajo hay personas con las que se puede comunicarse con confianza?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que recibe correctamente la información para realizar sus funciones de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se trabaja bajo presión en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas?	✓		✓		✓		
11	¿Se siente satisfecho con la relación entre sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador tiene en mente los intereses de los colaboradores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg. MAA ALYSSA CORREA DAVID FERNANDO DNI: 27168879

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR.

10 de noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten identificados emocionalmente con el supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se cumple los compromisos establecidos con los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted sentirse identificado de ser parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
4	¿Se siente orgulloso de formar parte del supermercado Tottus?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que en la empresa los cargos y ascensos se hacen por méritos?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que le informan acerca de las capacitaciones que se realizan?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted sentirse motivado para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que se le monitorea en sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que el rendimiento productivo del grupo es bien evaluado dentro de la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Para tomar decisiones importantes se toma en cuenta su opinión?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el coordinador toma en cuenta las sugerencias del personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAA-PURSA LOUREA DAVID FERNANDEZ DNI: 27168879

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

10 de noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

ANEXO 05: INFORME DE ORIGINALIDAD

Informe de Originalidad Turnitin

Liderazgo y Clima Organizacional por Claudia Huaroto Meneses

Desde TESISII.I (TESISII.I)



- Procesado el 03-jul-2017 21:00 PET
- Identificador: 828870760
- Número de palabras: 11048

Índice de similitud
16%
Similitud según fuente

Internet Sources:
14%
Publicaciones:
1%
Trabajos del estudiante:
12%

fuentes:

- 1 2% match (Internet desde 30-sep-2016)
<http://www.slideshare.net/amylecence/antologia-planeacion-y-control-presupuestal>
- 2 2% match (trabajos de los estudiantes desde 24-feb-2016)
[Submitted to Carlos Test Account on 2016-02-24](#)
- 3 1% match (Internet desde 20-may-2016)
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6415/1/FuentesAycardyLauraMilena2015.pdf>
- 4 1% match (Internet desde 30-jul-2014)
<http://www.slideshare.net/dannielscope/administracin-teora-proceso-y-practica>
- 5 1% match (trabajos de los estudiantes desde 10-mar-2017)
[Submitted to Universidad Ricardo Palma on 2017-03-10](#)
- 6 1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-jun-2014)
[Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola on 2014-06-06](#)
- 7 1% match (Internet desde 20-oct-2013)
<http://desarrollointelectual.wordpress.com/acerca-de/parte-ii-la-naturaleza-de-la-inteligencia-emocional/8-las-artes-sociales/>
- 8 1% match (Internet desde 22-sep-2016)
<https://edukavital.blogspot.com/2013/02/actitud.html>
- 9 1% match (Internet desde 30-sep-2015)
http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/ayllon_daniela.pdf

- 10 1% match (Internet desde 15-oct-2016)
<https://prezi.com/bzrrzvpqlcz8/el-liderazgo/>
-
- 11 1% match (Internet desde 05-ene-2016)
<http://sylamor31.blogspot.com/2015/03/seguridad-ciudadana.html>
-
- 12 1% match (Internet desde 03-may-2016)
<http://conceptodefinicion.de/retroalimentacion/>
-
- 13 1% match (trabajos de los estudiantes desde 24-ago-2015)
[Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2015-08-24](#)
-
- 14 < 1% match (trabajos de los estudiantes desde 30-jun-2015)
[Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2015-06-30](#)
-
- 15 < 1% match (Internet desde 17-ene-2017)
https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133342/TFG_dbuilqil.pdf
-
- 16 < 1% match (Internet desde 11-jun-2017)
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5330/1/T2073-MDTH-Barahona-Influencia.pdf>
-
- 17 < 1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-may-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-25](#)
-
- 18 < 1% match (Internet desde 14-abr-2016)
<http://docslide.net/documents/influencia-de-la-cultura-organizacional-en-la-efectividad-de-los-trabajadores-de-la-sbh.html>
-
- 19 < 1% match (Internet desde 29-may-2016)
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
-
- 20 < 1% match (Internet desde 21-jul-2015)
<http://api.ning.com/files/MlukZF2i55IHvWQifM3cqGyUxoMhaydHxk5tfDdAOc5xLsM2Rd2ED0FYPW7IUe5Rxy0f4JE/GuadeEstadisticaUCVV242014.pdf>
-
- 21 < 1% match (Internet desde 05-may-2016)
<http://documents.mx/documents/plan-de-tesiss.html>
-
- 22 < 1% match (Internet desde 26-may-2016)
<https://prezi.com/9h6jn5lmiuq/los/>
-
- 23 < 1% match (Internet desde 09-feb-2017)
http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/download/546/569
-
- 24 < 1% match (Internet desde 18-may-2015)
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3708/1/T-UCE-0007-109.pdf>
-
- 25 < 1% match (Internet desde 16-jul-2016)
http://www.uneditorial.net/uflip/Padres-docentes-y-estudiantes/pubData/SEO/Page_133.html
-
- 26 < 1% match (Internet desde 17-ago-2015)
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/578/3/prado_il.pdf



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO docente de la Facultad Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"LIDERAZGO DEL COORDINADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN SUPERMERCADOS TOTTUS S.A. DISTRITO DE INDEPENDENCIA, AÑO 2017"

del (de la) estudiante HUAROTO MENESES VIRGINIA CLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 15 de Octubre del 2018

Firma

Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo

DNI: 07162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO DEL COORDINADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN SUPERMERCADOS TOTTUS
S.A. DISTRITO DE INDEPENDENCIA, AÑO 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

HUAROTO MENESES, VIRGINIA CLAUDIA

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Huaroto Meneses Virginia Claudia, identificado con DNI N° 47318867, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo del Coordinador y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores en supermercados TOTTUS S.A. distrito de Independencia, año 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



Claudia

FIRMA

DNI: 47318867

FECHA: Lima, 15 de Octubre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO DEL COORDINADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN SUPERMERCADOS TITUS S.A. DISTRITO DE INDEPENDENCIA. AÑO 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

HUAROTO MENESES, VIRGINIA CLAUDIA

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
2017



Resumen de coincidencias X

18 %

< >

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | | |
|----|---|-------------------------------|-----|---|
| 18 | 1 | www.tauniversity.org | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 2 | repositorio.uancv.edu.pe | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 3 | prezi.com | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 4 | elblogdelaactitud.blogspot... | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 5 | cdigital.uv.mx | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 6 | ocotlanjar.blogspot.com | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 7 | html.rincondelvago.com | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |
| | 8 | www.monografias.com | 1 % | > |
| | | Fuente de Internet | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Virginia Claudia Huaroto Meneses

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo del coordinador y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores en supermercados Tottus S.A. distrito de Independencia, año 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 05/07/2017

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN