



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Percepción del liderazgo en la empresa y clima Laboral en la empresa
contratistas generales Osir E.I.R.L,
Huaraz - 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Salazar Lunarejo, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-6984-2383)

Yanac Rosales Diego Michel (ORCID: 0000-0001-8244-9343)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A las personas que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Los autores

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A todas las personas que participaron, por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

Los Autores

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2.Variables y operacionalización.....	14
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5.Procedimientos	17
3.6.Método de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN	29
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral	19
Tabla 2. Prueba Rho Spearman para determinar el nivel de relación entre percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral	20
Tabla 3. Resultado entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización	21
Tabla 4. Prueba Rho Spearman para conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización.....	22
Tabla 5. Resultado entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral	22
Tabla 6. Prueba Rho Spearman para estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral	23
Tabla 7. Resultado entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas .	24
Tabla 8. Prueba Rho Spearman para establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas.....	25
Tabla 9. Resultado entre permitir que otros actúen y la comunicación	25
Tabla 10. Prueba Rho Spearman para precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación	26
Tabla 11. Resultado entre alentar el corazón y las condiciones laborales	27
Tabla 12. Prueba Rho Spearman entre alentar el corazón y las condiciones laborales.....	28

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo correlacional	13
Figura 2. Gráfico de barras de la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral	108
Figura 3. Gráfico de barras de demostrar cómo hacerlo y la autorrealización ...	108
Figura 4. Gráfico de barras de una visión compartida y el involucramiento laboral	109
Figura 5. Gráfico de barras de cuestionar el proceso y la orientación para las tareas	109
Figura 6. Gráfico de barras de permitir que otros actúen y la comunicación.....	110
Figura 7. Gráfico de barras de alentar el corazón y las condiciones laborales ..	110

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020. Contando con una población censal de 35 colaboradores y una muestra censal seleccionada de 35 colaboradores a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se usó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, se contó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para su aplicación. Los resultados de carácter estadístico fueron desarrollados según la prueba de hipótesis Rho de Spearman en un 0.759 encontrándose una relación positiva fuerte. En este sentido, se logró determinar que existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa. Asimismo, se obtuvo un nivel regular en relación a la percepción del liderazgo con 85.7%, y el clima laboral se encontró en el nivel regular con 82.9%.

De este modo, se demostró que existe relación positiva fuerte entre la percepción del liderazgo y el clima laboral en la empresa.

.

Palabras Claves: Percepción del liderazgo, Clima Laboral, colaboradores.

Abstract

The main objective of this study was to determine the level of relationship between the perception of leadership in the company and the work environment in the company Osir EIRL, Huaraz - 2020. Counting on a census population of 35 employees and a selected sample of 35 employees through non-probability convenience sampling. A quantitative approach was used, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational design, the survey was counted as a technique and the questionnaire for its application as an instrument. Statistical results were developed according to Spearman's Rho hypothesis test at 0.759, finding a strong positive relationship. In this sense, it was possible to determine that there is a significant relationship between the perception of leadership in the company and the work environment in the company. Likewise, a regular level was obtained in relation to the perception of leadership with 85.7%, and the work environment was found at a regular level with 82.9%.

In this way, it was shown that there is a strong positive relationship between the perception of leadership and the work environment in the company.

Keywords: Perception of leadership, Work environment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Al formular la problemática se encuentra el caso de España, donde Torcatt y Taberner (2016), mencionan que los problemas que afrontan las organizaciones del país radica en la falta de liderazgo en las empresas, ocasionado por la falta de experiencia del líder y la selección del puesto de manera irregular sin pasar por los procesos necesarios para analizar las competencias profesionales con la que cuenta el trabajador, ésta mala selección del líder ocasiona en la mayoría de las entidades que se genere un clima laboral negativo, en donde los trabajadores en la búsqueda por contar con ingresos económicos, soportan la presión del trabajo y los problemas ocasionados por la cotidiana labor como relaciones entre trabajadores, también se tiene al egoísmo, sujeto de la indiferencia de los superiores y la falta de apoyo en las oficinas por parte del gerente.

En Colombia Naranjo (2015), encuentra que las empresas de Bogotá no cuentan con gerentes que presenten habilidades para manejar personas y controlar sus actividades, ocasionando que las empresas pierdan dinero y presionen a los trabajadores por el cumplimiento de las metas, esto lleva a que se genere conflictos en el trabajo como discusiones entre colegas, discrepancia entre los trabajadores y los jefes, obligar a los empleados a laborar más horas de lo programado y generando tensión en el entorno empresarial, también se evidencia que el gerente no presenta capacidad para afrontar los problemas que surjan en el entorno de trabajo y se preocupa más por incrementar los ingresos para la empresa.

En Trujillo Perú Posada (2016), registra que el gerente es el pilar de la empresa por ende es el que guía y acompaña los trabajadores en su trabajo cotidiano, además es capaz de generar un clima laboral favorable, pero en la ciudad muchas de las empresas pasan lo contrario, que el gerente no se preocupa por generar un clima favorable para los trabajadores y puedan hacer llegar sus inquietudes y sugerencias en los procesos administrativos que se realizan, es importante mencionar que los gerentes son los encargados de fiscalizar el trabajo que desarrolla cada miembro, pero en ocasiones no pasa lo requerido en las funciones del gerente. Cuando el trabajador no siente el apoyo de su gerente o jefe, genera que su trabajo no sea el

favorable para la empresa y solo lo realiza por cumplir con lo requerido y no aportar nuevas ideas para la organización.

En Ancash, en las empresas privadas se percibe ausencia de liderazgo, ocasionada por la influencia para asumir cargos por vinculaciones familiares y relaciones políticas, también se evidencia que las empresas sobrecargan a sus trabajadores con la finalidad de tener más rentabilidad, pero ocasiona un clima laboral negativo para la gerencia y los trabajadores, partiendo de un análisis y mencionando que el gerente es el que dirige y acompaña a los trabajadores en su proceso de actividades cotidianas y si deja de lado su responsabilidad genera un desbalance en la empresa y en ocasiones pérdidas económicas.

En la ciudad de Huaraz la empresa contratistas generales Osir E.I.R.L. enfocada a la prestación de servicios cuenta con una persona que desconoce algunas de las funciones que debe realizar, a ello se suma la falta de iniciativa de los trabajadores por realizar su trabajo sin que alguien le esté supervisando, para ello se revela la carencia de liderazgo en la empresa, en donde el gerente es el monitor de los trabajadores y puede influenciar en el ambiente de trabajo para que beneficie a los trabajadores. También lo que se suscita en la percepción del clima laboral es que los trabajadores carecen de involucramiento con los procesos de la empresa, también se presenta la ausencia de comunicación entre las áreas y los superiores, sometidos bajo las condiciones laborales que tiene la empresa y que los trabajadores no se encuentran de acuerdo a realizarla, todo ello sumado a la influencia que presentan algunos trabajadores para ingresar a laborar, como afinidad de amistad o familiar.

Del presente estudio se tiene: ¿Cómo se relaciona la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?, y los problemas específicos se tiene: primero, ¿Cuál es la relación que se percibe entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020? Segundo, ¿De qué manera se relaciona inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?, tercero ¿De qué manera se relaciona cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?, cuarto ¿Cuál es la relación que presenta permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz -

2020? y quinto ¿De qué manera se relaciona alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

La justificación del estudio estuvo enfocado en conocer la percepción que presenta el liderazgo en la empresa Osir E.I.R.L., para ellos se tienen herramientas que se van a utilizar, beneficiando con los resultados a la empresa y sus trabajadores, para ello se utilizó las teorías del liderazgo y clima laboral, como la teoría del liderazgo ejemplar planteados por Kouzes y Posner (2005); la teoría de enfoque del desarrollo organizacional de Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) y la escala del clima laboral de Sonia Palma (2005), nos permitió obtener información valiosa para determinar el nivel de relación que existe entre la percepción de liderazgo y el clima laboral para poder plantear recomendaciones para la empresa.

Hoy en día las empresas buscan que los gerentes posean habilidades para liderar personas y se conviertan en un soporte para los trabajadores, es por ellos que la función del líder es crear un ambiente de trabajo armonioso y que garantice un clima laboral favorable para todos los trabajadores de la institución, además involucrar a los trabajadores a seguir desarrollándose profesionalmente. Finalmente, el estudio arribó a conclusiones que lograran ser empleadas como fuente de información para realizar futuros trabajos relacionados a las variables.

Por lo cual, se tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020. Como objetivos específicos se tuvo, primero: Conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020. Segundo: Estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020. Tercero: Establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020. Cuarto: Precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020. Quinto: Conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

Las hipótesis afirmativa y nula se tuvieron: Existe relación positiva entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir

E.I.R.L., Huaraz - 2020. Hipótesis nula: No existe relación positiva entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la exploración de antecedentes se consideraron a los siguientes: En la ciudad de Bogotá – Colombia, Contreras y Jiménez (2016), desarrollaron un estudio “liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención”, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, para ello se trabajó con 29 personas, llegando a concluir: se determinó una relación de $Rho = 0.784$, mencionando que los constantes cambios administrativos que realiza el líder genera que el personal se estrese y se cree un clima laboral tenso, que en muchas ocasiones genera que los trabajadores presenten una mala actitud a sus compañeros de trabajo y pierdan la orientación de las funciones que debe realizar, estos aspectos desfavorecen a los objetivos de la institución y le genera problemas administrativos.

En la ciudad de Quito Ecuador Villacrés (2016), desarrolló su estudio “Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera”, con diseño no experimental, además de enfoque cuantitativo, para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta a 55 colaboradores de 11 agencias de Quito de una entidad financiera, llegando a concluir: Se determinó una correlación de $Rho = 0.674$, afirmando que el rol del liderazgo dentro de la empresa es esencial para que se pueda tener un control de las diferentes áreas, se menciona que los trabajadores no sienten el apoyo del gerente, ocasionado que los procesos que realicen lo hagan sin apoyo y orientación del gerente, sumado a ello al jefe de área que no presenta los conocimientos necesarios para resolver los procesos que se presentan en las áreas, referidos a procesos y conflictos entre los empleados.

En México, González (2017), con su estudio “Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior”, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una muestra de 28 profesores integrantes de la planta docente y administrativa, llegando a concluir: La relación alcanzada es de $Rho = 0.612$, describiendo que los trabajadores expresan que la función del gerente es hacer conocer a los trabajadores las metas de la empresa y los lineamientos para alcanzarla, además de involucrar al personal con la empresa logrando su identificación y cooperación para lograr las metas empresariales con

que se cuenta, todo ello resaltando las metas de la empresa e integrando al personal para lograr el trabajo en equipo.

En el entorno de Perú se tiene en la ciudad de Lima a Castillo (2018), con su estudio “Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017”, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, seleccionado a 130 trabajadores como muestra, llegando a concluir: Se encontró que el liderazgo se relaciona de manera significativa con el clima organizacional $Rho = 0.632$, puesto que los trabajadores consideran que las acciones que realiza el gerente son esenciales para que su trabajo se realice con los procedimientos establecidos por la empresa y que las relaciones entre los trabajadores sea armoniosa y el rol del gerente es esencial para monitorear los posibles problemas que se presenten y las soluciones que se puedan dar.

Otro estudio desarrollado en Lima es de Salvador (2017), titulado “Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016”, el desarrollo del estudio fue no experimental, con enfoque cuantitativo, tomando a 65 colaboradores como muestra, llegando a la conclusión: Se encontró una correlación de $Rho = 0.597$, con lo que confirma que el liderazgo es un elemento de toda organización, que incorpora la delegación de funciones al personal y se comprometan con los objetivos empresariales, estas condiciones favorecen al clima laboral y al desarrollo de los trabajadores quienes experimentan nuevas responsabilidades y pueden ser ascendidos a cargos superiores al que se encuentran dentro de la empresa.

Finalmente, Alvarado y Cafferatta (2018), en su estudio denominado “Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018”, en enfoque que presenta es cuantitativo y el diseño no experimental, seleccionado a 161 personas como muestra, llegando a concluir: la relación que presenta las variables es de $Rho = 0.579$, mencionando que los trabajadores de la empresa sienten motivación por el trabajo, brindado por el gerente, quien se encuentra constantemente supervisando y alentando al personal para que realicen sus funciones motivados y que puedan lograr la integración entre las áreas y personas, además se preocupa por mantener una comunicación articulada dentro de la empresa.

Referente a la primera variable liderazgo de la empresa, se tiene a teoría diferentes enfoques, partiendo como enfoque inicial, al modelo de rasgos, propuestos por Fayol (1986), quienes propusieron la noción de un líder eficiente alineado con las particularidades físicas y emotivas. Como segundo punto se ubican los modelos dirigidos en la identificación del líder por la conducta que este adopta y ha sido propuestos por investigadores, del cual resalta Blake y Mouton (1964), además de Kahn y Katz (1960), también el aporte de Likert (1961) y finalmente Lewin (1951). Como tercer punto, se encuentra la corriente de la contingencia, propuesto por Evans (1970), Fiedler (1967), Hersey y Blanchard (1969), House (1971) y Vroom y Yetton (1973), expresando la noción de la dirección del líder a través las circunstancias, entorno y particularidades de sus subordinados. Finalmente, el último elemento del liderazgo, desarrollado por Burns (1978) y Bass (1985), se enfoca en el surgimiento, resaltando al liderazgo, considerada como una adopción que es utilizada en la actualidad por las empresas.

Kouzes y Posner (2005), consideran como liderazgo de la empresa: “Es el arte de movilizar a otros para que deseen afrontar en pos de objetivos en común” (p. 66), como resultado de su estudio en la que los seres humanos dieron lo mejor de sí mismos, desarrollaron un modelo de gestión, al que se refirieron como liderazgo ejemplar, creciendo para su dimensión una herramienta cuantitativa llamada Inventario de Prácticas de Liderazgo, el equivalente que consta de 5 las prácticas de liderazgo junto con: desafiar el sistema, inspirar una visión compartida, capacitar a otros para que actúen, servir de modelo y alienten.

Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011), en su teoría del desarrollo organizacional con enfoque latinoamericano, dieron una definición: El liderazgo no debe ser comprendido como una técnica para guiar a otros seres humanos de manera ciega, basada en la supuesta visión de un líder, sino, por el contrario, para apoyar a cada uno de estos que son conducidos en la dirección de su propia visión y deseos, que aporten al desarrollo profesional y empresarial.

Para poder comprender las dimensiones del liderazgo de la empresa se tiene a los 5 componentes expuesto por Kouzes y Posner (2005), que lo integran: Demostrar cómo hacerlo, inspirar una visión compartida, cuestionar el proceso, permitir que

otros actúen y alentar el corazón, descrito cada uno de ellos en las siguientes líneas:

Demostrar cómo hacerlo, se tiene que exhibir coherencia entre sus acciones y sus frases, difundir iniciativas, impartir retroalimentación y adoptar medidas correctivas, como consecuencia, generando la seguridad de que los proyectos, por complicados que puedan ser, podrían enfrentarse correctamente, reforzando su dedicación al futuro de la empresa de negocios. Dentro de este aspecto se tiene en cuenta a: Servir de modelo a los demás colaboradores, resaltar las buenas labores de los colaboradores y promover el progreso para generar compromiso.

Inspirar una visión compartida, pueden ver más allá del horizonte del tiempo y crear atractivas oportunidades que puedan encontrar y las metas a llegar. Los líderes tienen la preferencia de hacer que algo surja, cambiar la forma en que se completan las cosas, crear algo que ninguna persona haya desarrollado anteriormente, dentro de este contexto se tiene a: Fomentar el trabajo en equipo, informar a los trabajadores de las tareas asignadas a su persona y apoyar a los compañeros de trabajo.

Cuestionar el proceso, se puede comentar que el líder es el único que busca generar ajustes mediante el crecimiento de innovadores productos, servicios, estrategias y sistemas mediante oportunidades de dominio proporcionadas por la verdad de llevar a sus empleados dentro de las limitaciones, para el análisis de este componente se debe de tener en cuenta: Indagación de oportunidades desafiantes para transformar, crecer, innovar, mejorar y experimentar asumiendo riesgos y experimentando de los errores (Aguirre, Serrano y Sotomayor, 2016).

Permitir que otros actúen, el jefe alienta el trabajo en equipo y ofrece a sus seguidores libertad en la forma en que realizan sus tareas, es decir, les da seguridad, con la intención de hacer que sus colaboradores se arriesguen y usen su energía para generar resultados extraordinarios, información que se sientan una parte esencial del trabajador, para un mayor entendimiento se tiene a: Brindar ánimos a los trabajadores, delegar funciones y asumir responsabilidades (Pérez, Sepúlveda y Arango, 2015).

Alentar el corazón, los líderes inspiran sus mecanismos para seguir avanzando. Frente a un charlatán que habla y no presenta actitudes y apoyo para lograrlo, los

humanos se alejan. Pero los verdaderos gestos para confrontar las situaciones de trabajo que producen placer y la opción de seguir adelante es lo que se debe de practicar, este análisis se fundamentó con: Examinando las aportaciones individuales y elogiando los logros del equipo de manera continua (Gómez, 2008).

Los aspectos mencionados revelan la importancia del liderazgo en la empresa y da a conocer los cinco elementos descritos en las líneas superiores de cómo se puede llegar a tener un eficiente liderazgo dentro de la empresa y los lineamientos que se debe seguir para alcanzarlos, que se conforma de realizar cambios progresivos en la organización y siempre haciendo conocer de estos cambios al personal, luego de involucrar a los trabajadores con la empresa para llegar a la meta esperada y delegar funciones para que se puedan cumplir en los tiempos esperados.

En la disciplina organizacional, muchos han sido los rasgos de los gerentes a los que se les ha atribuido la efectividad del jefe. Algunos de los cuales, como la inteligencia, la astucia, las características de los seres humanos, fueron tomados en consideración como rasgos de los líderes. Por otro lado, no solo las tendencias privadas, sino también la conducta que posee el jefe, influye en sus propios efectos y en las personas de su entorno. Por lo tanto, a medida que se eche un vistazo al interior de la organización, esperamos que la idea de los estilos de liderazgo sea un complemento que favorezca a la gestión de las empresas y la clase de líder que posee (Contreras, Vesga y Barbosa, 2016).

Estamos en un mundo globalizado, pequeño, cercano, agresivo y completo de modificaciones de una amplia variedad, lo que implica que las organizaciones también deben ser únicas para adaptarse a este mundo global, en el que el tiempo es un elemento crítico para compañías. Las empresas necesitan adaptarse constantemente y aquellas que no reúnen un ritmo, velocidad, dinamismo en línea con los tiempos contemporáneos también comienzan a desaparecer y esto ha ocurrido con miles y cientos de corporaciones en un tipo de holocausto internacional. Empresas que desaparecen porque no han tenido la capacidad de evolucionar o responder a este nuevo reto internacional, con la velocidad requerida (Chávez, 2013).

El liderazgo es la forma mediante la cual alguien influye en sus seguidores para que contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos y al éxito

organizacional. Actualmente, se considera que la variedad de comportamientos que el jefe puede mostrar es enorme, y se basa en la capacidad que tiene el líder para interpretar adecuadamente las características del estado de cosas, el contexto organizacional, los subordinados y las obligaciones que deben lograr (Hermosilla, Amutio y Dario, 2016).

El liderazgo representa una estructura frágil, vulnerable y corruptible cuando se desea establecerlo como orden permanente de funcionamiento (Bass y Riggio, 2006). Finalmente se tiene que el fenómeno del liderazgo ha sido analizado por décadas desde los ámbitos de la psicología social, la ciencia política, la historia y la teoría organizacional, pero en los últimos años ha recibido un renovado impulso por parte de las ciencias administrativas (Trógolo, Pereyra y Sponton, 2013).

El sustento teórico de clima laboral se asocia cuidadosamente con el incentivo de los integrantes de la empresa. Cuando la motivación de los distintos miembros es alta, el entorno del trabajo tiende a ser alto y brinda vinculaciones de satisfacción, aliento, interés y aportaciones entre los individuos. Bajo este contexto, aunque la motivación entre los participantes es baja, ya sea por frustración o por barreras para satisfacer las necesidades individuales, el entorno del trabajo tiende a disminuir. El bajo entorno laboral se particulariza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, desesperación y, en casos extremos, por estados de inconformidad, agresividad o rebelión, situaciones en las que los individuos confrontan abiertamente a la organización, convirtiéndose en un entorno de trabajo no deseado (Chiavenato, 2009).

Tomando como referencia los elementos teóricos de Likert (1967), se evidencia variables causales e intervinientes entre las que se consiguen citar la estructura de la institución, la administración, las políticas y las reglas, la toma de disposiciones, entre otras. Por otro lado, los empleados incluyen motivaciones, actitudes y comunicados, dando un impulso ascendente a las últimas variables que consultan las consecuencias adquiridas a través de la organización, entre las cuales realmente vale la pena mencionar la productividad, las ganancias y las pérdidas. Estos tres estilos de variables influyen en la creencia del clima a través de los contribuyentes de una organización.

Caligiore y Díaz (2003) exponen que “el clima se fragmenta en denominaciones de sistemas organizacionales, tamaños de empresas organizacionales, formas de comunicación, estilos de liderazgo, además otros elementos internos y externos de la empresa” (p.645).

Para el desarrollo del estudio se considera a las dimensiones considerando a la Escala CL-SPC de análisis del clima laboral, planteada y construida por Palma (2005), según identificamos la variable, las dimensiones consideradas son detalladas de la siguiente manera: Primero autorrealización, lo que implica la creencia del trabajador de las oportunidades proporcionadas por el grupo para desarrollarse en opinión y profesionalmente basado en el trabajo que se realiza. Es decir, se refiere a cómo se siente el empleado en la tarea en la que se encuentra, puede progresar, ascender, hay un crecimiento en los ingresos, todos estos elementos tendrán un efecto para que el empleado sienta que su esfuerzo vale la pena y una mejor percepción del trabajo que realiza. Este componente representa a: crecimiento profesional y personal, contingencia a la tarea y visión.

Segundo involucramiento laboral, el compromiso es importante para la formación de grupos de trabajo eficientes y de progreso. El compromiso se desenvuelve primero en una sola persona, luego de lo cual fluye en otros, y se determina a través de objetivos comunes, por lo que la dimensión de estudios a realizar se considera crítica. Al describir a la dimensión se tiene a: Identificación y compromiso (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008).

Tercero, orientación para las tareas, son las evaluaciones de la funcionalidad y la importancia de la supervisión de los superiores a lo largo del trabajo, tareas que siempre sugieran asistencia o dirección para mejorar los procesos laborales. Ejemplos de esta área son: a) El supervisor brinda ayuda para superar las barreras que se presentan b) La evaluación del trabajo facilita mejorar. Adicionado por la inducción laboral y el apoyo recibido.

Cuarto comunicación, es muy importante el conocimiento del grado de claridad, coherencia y precisión de la información que circula de manera interna dentro del grupo, con cada uno con los clientes y entre los colaboradores que conforman la empresa. Por otro lado, los autores Flores y García (1999), comentan que para optimizar la comunicación se tiene que contar con condiciones en donde se

mantenga fluida y evitar la distorsión del mensaje que se emite entre los trabajadores, se tiene a la claridad de la información recibida por los trabajadores y la atención de los usuarios.

Quinto condiciones laborales, es el esfuerzo que hace la institución para ofrecer los mecanismos necesarios para los colaboradores de la empresa, además de las condiciones económicas y / o psicosociales vitales para que el empleado realice con el trabajo encomendado. Algunos modelos de esto son: a) La remuneración es atractiva en balance con diferentes empresas; b) La tecnología está disponible para facilitar el trabajo. Para ello se debe tener como referencia al reconocimiento, a los materiales con las herramientas y la remuneración (Sotelo y Figueroa, 2017).

Las dimensiones seleccionadas para el desarrollo del estudio se encuentran alineadas a las características de la empresa y a lo que los investigadores quieren lograr, partiendo del análisis y empleo de las dimensiones descritas en las líneas superiores para el logro de objetivos propuestos.

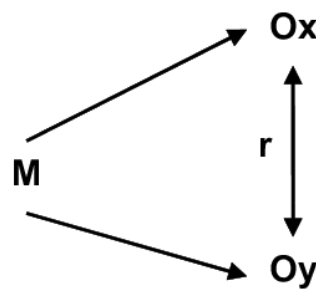
El entorno del clima en el trabajo se refiere al conjunto de particularidades medibles de un entorno de trabajo, tal como se percibe al usar personas que trabajan en él. Es importante que las organizaciones midan y comprendan el entorno de los trabajos, ya que puede afectar notablemente las consecuencias que puede ocasionar en la empresa. Numerosas investigaciones han indicado que el entorno de trabajo podría marcar la diferencia entre una agencia de excelente rendimiento y una de bajo rendimiento (Iglesias y Sánchez, 2015). El "clima en el trabajo" intenta dar a conocer una secuencia de factores ambientales percibidos conscientemente por los individuos que trabajan en empresas (Contreras, Reynaldos y Carolina, 2015). Como lo señala Charry (2018), las investigaciones realizadas a lo largo de la historia humana demuestran que las organizaciones siempre han existido. Finalmente, se dice que el clima laboral consiste en un grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas (Manosalvas y Manosalvas, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue aplicado y de diseño no experimental, con sub diseño correlacional. Kerlinger y Lee (2002), comentan que “Los estudios no experimentales es la indagación empírica y sistemática en donde los investigadores no poseen el control directo de las variables que se encuentran analizando, plasmado a que sus sucesos ya han acontecido o a que son sustancialmente no manejables” (p. 504).

Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo correlacional



Donde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación de liderazgo de la empresa
- Oy:** Observación de clima laboral
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

En el desarrollo del estudio se tuvo como primera variable a la percepción del liderazgo en la empresa, basada según la teoría propuesta por Kouzes y Posner (2005), quienes proponen un modelo basado en las dimensiones de demostrar cómo hacerlo, con sus indicadores servir de modelo a los demás colaboradores, resaltar las buenas labores de los colaboradores y promover el progreso para generar compromiso, seguido de inspirar a una visión compartida, con los indicadores fomentar el trabajo en equipo, Informar a los trabajadores de las tareas asignadas a su persona y apoyar a los compañeros de trabajo, luego a cuestionar el proceso, con los indicadores indagación de oportunidades desafiantes para cambiar, crecer, innovar y mejorar y experimentar corriendo riesgos y aprendiendo de los errores, además de permitir que otros actúen con sus indicadores brindar ánimos a los trabajadores, delegar funciones y asumir responsabilidades, finalmente alentar el corazón, con los indicadores reconociendo las contribuciones individuales y celebrando los logros del equipo de manera regular, analizado con una escala ordinal.

Respecto a la segunda variable se tuvo a clima laboral fundamentada bajo la teoría de Palma (2004), quien considera como dimensión a autorrealización, con los indicadores desarrollo profesional y personal, contingencia a la tarea y visión, luego se menciona a la dimensión involucramiento laboral, con sus indicadores identificación y compromiso, luego se menciona a la dimensión orientación para las tareas, con los indicadores inducción laboral y apoyo recibido, otra dimensión que se tiene es comunicación, mencionando a sus indicadores claridad de la información y la atención a usuarios, finalmente se tiene como dimensión a condiciones laborales con los indicadores, reconocimiento, materiales, en conjunto a las herramientas y la remuneración, analizado con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Para Arias (2012) define como “agrupación finita o infinita de componentes con particularidades parecidas, para las cuales serán extensivas las conclusiones de estudio refiriendo que la muestra puede ser considerada a la totalidad de sujetos que conforman la población” (p.81). Para el desarrollo del estudio la población censal estuvo compuesta por 35 trabajadores de la empresa OSIR.

Con lo expuesto por Behar (2008), expresa que la muestra cuantitativa se considera como el subgrupo de la población, recogiendo opiniones y debe ser proporcionada por las personas que integran la mencionada población del estudio. Además de lo mencionado se tiene que la muestra cuantitativa es la unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre la cual se recogen los datos sin que necesariamente sea representativo (p. 52).

Para mencionar a los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta a todos los trabajadores de la empresa, considerando que la fecha de ingreso del ultimo trabajador es mayor a un año. También en el estudio no se considera criterios de exclusión porque se trabajó con todos los trabajadores por ser una población censal OSIR.

3.3.2. Muestreo:

Se utilizó el no probabilístico intencionado u opinático, considerado por Arias (2006), como una manera de elección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra. Sumado a esto la unidad de análisis que se centra en los trabajadores de la empresa, quienes conocen los problemas que se presentan relacionados a las variables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

Hurtado (2012) señala que: “la obtención de información permite dar respuesta a las proposiciones de interrogante o pregunta del estudio, y, en consecuencia, alcanzar tanto el objetivo general como los objetivos específicos” (p. 287). En el estudio se aplicó la técnica de la encuesta.

3.4.2. Instrumento:

Sabino (2000), son los componentes del que pueden valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado. En el estudio se empleó como instrumento el cuestionario relacionado para cada variable.

3.4.3. Validez:

Para la validación de los cuestionarios se realizó mediante el juicio de expertos, conformado por 3 especialistas en administración, quienes analizaron la consistencia interna y relación de los ítems, con los indicadores y dimensiones, quienes dieron su veredicto que el instrumento esta apto para ser aplicado en el estudio. Lo cual se calificó como muy bueno.

3.4.4. Confiabilidad:

En esta fase se tiene en cuenta la determinación de la muestra piloto que estuvo conformado por 20 % de la muestra, a quienes se les aplicó los instrumentos y se obtuvo el Alfa de Cronbach para determinar si el instrumento está listo para ser aplicado, siendo confiable cuando el valor supera a 0.80. Teniendo como resultado 0.91, siendo de esta manera confiable el instrumento usado.

3.5. Procedimientos

Al mencionar los procedimientos utilizados en el estudio, se tuvo en cuenta la selección de la empresa para realizarlo, luego se solicitó una constancia que acredite la elaboración del estudio en la empresa OSIR. E.I.R.L, para seguir con la selección de las variables percepción del liderazgo de la empresa y clima laboral, luego la descomposición en dimensiones e indicadores, que permitieron elaborar los instrumentos, para ser aplicados luego de validarlos y hallado la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, que permitan obtener resultados para lograr los objetivos trazados y arribar a conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

En este proceso se utilizó la estadística descriptiva, en conjunto a la estadística inferencial, a través del procesamiento de información del programa Excel y el SPSS, partiendo del ordenamiento de datos en Excel y se realizó la sumatoria de los ítems por dimensiones, también se realizó el cálculo de los intervalos a utilizar en el análisis de las dimensiones y variables, luego llevarlo al programa SPSS, para realizar las tablas cruzadas y la prueba de normalidad a través del método de Shapiro Wilk por ser una muestra inferior a 50, con el resultado que se obtuvo se pudo utilizar el método inferencial más óptimo para responder a los objetivos, además para realizar la prueba de hipótesis. Se encontró un valor de significancia de 0.000 para la percepción del liderazgo en la empresa y un valor de significancia de 0.000 para el clima laboral, en ambos casos valores menores a 0.05, con lo que se puede decir que presentaron una distribución no paramétrica y por lo tanto se seleccionó el método de Spearman para analizar la relación que se presente en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio los aspectos éticos es una parte muy importante porque se consideran los procedimientos aplicados en el estudio, desde la recolección de información, hasta su culminación, por eso es importante el consentimiento informado, que parte de contar con un documento, donde se plasme la finalidad del estudio y la importancia de las opiniones que puedan proporcionar los trabajadores, también

será entregado a la hora de la aplicación de la encuesta. Otro es el anonimato, puesto que en el diseño de los instrumentos no se registró los datos personales de los trabajadores y finalmente se tiene a la originalidad, partiendo de la determinación de las fuentes importantes para el estudio y la aplicación de las normas APA, como técnica de citado, además del análisis del programa Turnitin para la veracidad y nivel de similitud con otros estudios.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado según el objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

Tabla 1. Resultados de la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral

		Clima Laboral			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Percepción del liderazgo en la empresa	Deficiente	3	0	0	3
		8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
	Regular	1	29	0	30
		2,9%	82,9%	0,0%	85,7%
	Eficiente	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	5,7%	5,7%
Total		4	29	2	35
		11,4%	82,9%	5,7%	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 1, se obtuvo que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 82.9 %, para la percepción del liderazgo en la empresa con el clima laboral, también se muestran los totales de los resultados donde para la percepción del liderazgo, el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 85.7%, de igual manera para clima laboral el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 82.9%.

De la evidencia y según la tabla 1, nos permite visualizar que el liderazgo se encuentra en un nivel regular, porque a partir de la pandemia del Covid – 19, se percibe solo reuniones parciales en la empresa, raras veces se alienta a los trabajadores, pocas veces se reconocen los logros, esto debido a que la evaluación del desempeño de los trabajadores es ocasional y repercute directamente en que algunas veces no se respete el horario de trabajo, estos problemas se suscitan porque el gerente tiene un control medio de los trabajadores desde el trabajo remoto que se encuentran realizando, lo que genera que algunas veces el cumplimiento de las funciones establecidas en la empresa se cumplan a la mitad.

Todo esto guarda relación con que el clima laboral se ubique en un nivel regular, debido que hay una integración media entre colaboradores y un compromiso moderado.

Tabla 2. Prueba Rho Spearman para determinar el nivel de relación entre percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral

		Percepción del liderazgo en la empresa		Clima Laboral	
Rho Spearman	de Percepción del liderazgo en la empresa	Coeficiente de correlación	de 1,000	,759**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	35	35	
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,759**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	35	35	

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.759, expresando que existe relación positiva fuerte, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis de trabajo y el rechazo de la hipótesis nula.

Con lo encontrado se puede mencionar que el liderazgo en la empresa es un soporte para que se puede contar con un clima laboral favorable dentro de la empresa, por eso es importante que el gerente incentive al personal, delegando funciones, brindándoles confianza en su trabajo para que logre que el personal se involucre con los procesos de la empresa y se cuente con condiciones de trabajo favorables.

4.2. Resultados según los objetivos específicos:

Resultados del objetivo específico 1:

Conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

Tabla 3. Resultado entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización

			Autorrealización			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Demostrar cómo hacerlo	Deficiente		7	0	0	7
			20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
		Regular	5	20	0	25
			14,3%	57,1%	0,0%	71,4%
	Eficiente		0	1	2	3
			0,0%	2,9%	5,7%	8,6%
Total			12	21	2	35
			34,3%	60,0%	5,7%	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 3, se obtuvo que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 57.1 %, para demostrar cómo hacerlo con autorrealización, también se muestran los totales de los resultados donde para demostrar cómo hacerlo, el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 71.4%, de igual manera para autorrealización el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 60.0%.

Los datos nos permiten visualizar a la dimensión 1, demostrar cómo hacerlo en un nivel regular, porque actualmente la empresa, pocas veces suele promover el progreso, ocasionalmente incentiva como modelo a los trabajadores, para que se sientan comprometidos con su trabajo, ocasionando en cuanto autorrealización un nivel regular, ya que los trabajadores están medianamente incentivados para presentar un buen desempeño y se sientan ocasionalmente limitados en su desarrollo profesional y personal, esto debido a que raras veces tienen claro la visión de la empresa.

Tabla 4. Prueba Rho Spearman para conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización

			Demostrar cómo hacerlo	Autorrealización
Rho de Spearman	Demostrar cómo hacerlo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.771, expresando que existe relación positiva fuerte, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis de trabajo y el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados del objetivo específico 2:

Estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

Tabla 5. Resultado entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral

			Involucramiento laboral			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Inspirar una visión compartida	Deficiente		3	0	0	3
			8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
		Regular	2	27	1	30
			5,7%	77,1%	2,9%	85,7%
	Eficiente		0	0	2	2
			0,0%	0,0%	5,7%	5,7%
		Total	5	27	3	35
			14,3%	77,1%	8,6%	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 5, se obtuvo que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 77.1%, para inspirar una visión compartida con involucramiento laboral, también se muestran los totales de los resultados donde para inspirar una visión compartida, el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 85.7%, de igual manera para involucramiento laboral el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 77.1%.

De los datos obtenidos se puede decir que la dimensión 2, involucramiento laboral se encuentra en un nivel regular, debido a que, en la actualidad frente al trabajo remoto, ocasionalmente se fomenta el trabajo en equipo y a veces el apoyo entre trabajadores. Esto presenta sus repercusiones en el involucramiento laboral, encontrándose en un nivel regular, porque los trabajadores están medianamente comprometidos e identificados con la empresa de forma regular.

Tabla 6. Prueba Rho Spearman para estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral

		Inspirar una visión compartida		Involucramiento laboral	
Rho de Spearman	Inspirar una visión compartida	Coeficiente de correlación	1,000	,374*	
		Sig. (bilateral)	.	,027	
		N	35	35	
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,374*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,027	.	
		N	35	35	

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.374, expresando que existe relación positiva débil, además se obtuvo un valor de significancia de 0.027, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis y el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados del objetivo específico 3:

Establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

Tabla 7. Resultado entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas

		Orientación para las tareas			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Cuestionar el proceso	Deficiente	7 20,0%	3 8,6%	0 0,0%	10 28,6%
	Regular	10 28,6%	13 37,1%	0 0,0%	23 65,7%
	Eficiente	0 0,0%	1 2,9%	1 2,9%	2 5,7%
Total		17 48,6%	17 48,6%	1 2,9%	35 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 7, se obtuvo que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 37.1%, para cuestionar el proceso con orientación para las tareas, también se muestran los totales de los resultados donde para cuestionar el proceso, el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 65.7%, mientras que para orientación para las tareas los mayores porcentajes se encuentran empatados en el nivel inadecuado y regular con 48.6%.

De lo registrado se puede visualizar que la dimensión 3, cuestionar el proceso se encuentra en un nivel regular, interpretándose que los trabajadores raras veces asumen riesgos frente a las actividades que realizan, esto conlleva a un nivel inadecuado y regular para orientación para las tareas, expresando que los trabajadores sienten en ocasiones temor para desarrollar actividades que no están programadas, por la falta de instrucciones para realizarlas y el poco apoyo recibido.

Tabla 8. Prueba Rho Spearman para establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas

		Cuestionar el proceso		Orientación para las tareas	
Rho Spearman	de Cuestionar el proceso	Coeficiente de correlación	de 1,000	,713**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	35	35	
	Orientación para las tareas	Coeficiente de correlación	de ,713**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	35	35	

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.713, expresando que existe relación positiva fuerte, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis de trabajo y el rechazo de la hipótesis nula

Resultados del objetivo específico 4:

Precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

Tabla 9. Resultado entre permitir que otros actúen y la comunicación

		Comunicación			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Permitir que otros actúen	Deficiente	7 20,0%	5 14,3%	0 0,0%	12 34,3%
	Regular	2 5,7%	18 51,4%	1 2,9%	21 60,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	2 5,7%	2 5,7%
Total		9 25,7%	23 65,7%	3 8,6%	35 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 9, se obtuvo que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 51.4%, para permitir que otros actúen con comunicación, también se muestran los totales de los resultados donde para permitir que otros actúen, el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 60.0%, de igual manera para comunicación el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 65.7%.

Con estos resultados se puede comentar que la dimensión 4, permitir que otros actúen, se encuentra en un nivel regular, lo que indica que la empresa raras veces brinda ánimos a los trabajadores para desarrollar sus actividades, además pocas veces se asumen responsabilidades causando que en ocasiones no se logre atender en su totalidad a los usuarios. Lo que ha generado una comunicación en un nivel regular, puesto que la empresa en la actualidad esporádicamente mantiene comunicación con los trabajadores y raras veces la información es clara y fluida.

Tabla 10. Prueba Rho Spearman para precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación

		Permitir que otros actúen	Comunicación
Rho Spearman	de Permitir que otros actúen	de 1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Comunicación	de ,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.765, expresando que existe relación positiva fuerte, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis de trabajo y el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados del objetivo específico 5:

Conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

Tabla 11. Resultado entre alentar el corazón y las condiciones laborales

		Condiciones laborales			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Alentar el Corazón	Deficiente	6	1	0	7
		17,1%	2,9%	0,0%	20,0%
	Regular	1	21	2	24
		2,9%	60,0%	5,7%	68,6%
	Eficiente	0	2	2	4
		0,0%	5,7%	5,7%	11,4%
Total		7	24	4	35
		20,0%	68,6%	11,4%	100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Al realizar el análisis de la tabla 11, se tiene que el valor más alto se encuentra en el cruce de regular con 60.0 %, para alentar el corazón con condiciones laborales, también se muestran los totales de los resultados donde para alentar el corazón, el mayor resultado se ubica en el nivel regular con 68.6%, de igual manera para condiciones laborales el mayor resultado se encuentra en el nivel regular con 68.6%.

Los datos nos permiten visualizar que la dimensión 5, alentar el corazón se encuentra en un nivel regular, porque raras veces existe reconocimiento a los trabajadores por su desempeño y pocas veces se celebra logros del equipo de trabajadores, ocasionando un nivel regular para las condiciones laborales, porque esporádicamente se brinda recursos y herramientas para que puedan desarrollar su trabajo de manera oportuna y por otro lado raras veces se les aumenta la remuneración.

Tabla 12. Prueba Rho Spearman entre alentar el corazón y las condiciones laborales

	Alentar el Corazón	el Coeficiente de correlación	de 1,000	el Coeficiente de correlación	de ,849**
Rho de Spearman	Alentar el Corazón	el Coeficiente de correlación	de 1,000	el Coeficiente de correlación	de ,849**
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000
		N	35	N	35
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	de ,849**	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.
		N	35	N	35

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa Contratistas Generales Osir EIRL – 2020.

Interpretación: Se ha calculado una correlación de 0.849, expresando que existe relación positiva fuerte, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo menor al 0.05, que permitieron demostrar la hipótesis de trabajo y el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se efectuó el método de la triangulación que consiste en la argumentación en cuanto a los resultados obtenidos durante la investigación con los antecedentes relacionados al tema y las teorías de diferentes autores.

Respecto al objetivo general: determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.759, que si existe una relación positiva fuerte entre la percepción del liderazgo y el clima laboral. Del mismo modo en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a la percepción del liderazgo con 85.7%, de igual manera el clima laboral se encuentra en el nivel regular con 82.9%.

Estos resultados presentan una similitud con la investigación de Villacrés (2016), que encontró una relación entre liderazgo y clima laboral con un valor de 0.674, indicando una relación positiva moderada en la escala de correlación estadística de Spearman, lo cual afirma que el rol del liderazgo dentro de la empresa es esencial para que se pueda tener un control de las diferentes áreas, enfocado a un clima laboral favorable.

Así mismo, se puede precisar que los resultados mostrados se asemejan porque se halló suficiente evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación entre las variables a través de la prueba de hipótesis de Spearman, sin embargo, los resultados mostrados difieren porque no se encuentran en un mismo nivel de correlación, ya que en el estudio mencionado se encontró una relación positiva moderada, mientras que en la presente investigación el nivel de relación es positiva alta, su población estuvo conformada por 55 colaboradores de 11 agencias financieras, el instrumento utilizado fue el cuestionario y estuvo conformado por 43 preguntas, mientras que en la presente investigación la población está conformada por 35 colaboradores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y estuvo conformado por 40 preguntas, además las dimensiones e indicadores no guardan similitud.

Referente a lo expuesto, se confirma la teoría del enfoque del desarrollo organizacional de Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011), que indican que hay una relación directa con el clima laboral, debido a que el liderazgo no debe ser comprendido por los gerentes, como una técnica para guiar a otros seres humanos de manera ciega, basada en la supuesta visión de un líder, sino, por el contrario, para apoyar a cada uno de estos que son conducidos en la dirección de su propia visión y deseos, que aporten al desarrollo profesional y empresarial.

En tal sentido, el estudio realizado tomó como pautas la teoría de Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) y el antecedente de Villacrés (2016), donde se corroboró los resultados en los que se demuestran que el manejo eficiente del liderazgo en el alto directivo de una organización ayuda al adecuado clima laboral.

Del mismo modo, al describir al primer objetivo específico: conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.771, que si existe una relación positiva fuerte entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización. Del mismo modo en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a demostrar cómo hacerlo con 71.4%, de igual manera autorrealización se encuentra en el nivel regular con 60.0%.

Datos que presentan una concordancia con Castillo (2018), que encontró una relación entre liderazgo y clima organizacional con un valor de 0.632, expresando una relación positiva moderada en la escala de correlación estadística de Spearman, esto indica que los trabajadores consideran que las acciones que realiza el gerente son esenciales para que su trabajo se realice con los procedimientos establecidos por la empresa y que las relaciones entre los trabajadores sea armoniosa y el rol del gerente es esencial para monitorear los posibles problemas que se presenten y las soluciones que se puedan dar.

De lo expuesto, se confirma la teoría de las cinco prácticas del liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2018), en la dimensión demostrar cómo hacerlo, afirmando que existe relación, porque el líder tiene que exhibir coherencia entre sus acciones y sus frases, difundir iniciativas, impartir retroalimentación y adoptar medidas

correctivas, como consecuencia, generando la seguridad de que las labores, por complicados que puedan ser, podrían enfrentarse correctamente, reforzando su dedicación al futuro de la empresa, con enfoque a un clima organizacional óptimo dentro de la organización.

De acuerdo al segundo objetivo específico: estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.374, que si existe una relación positiva débil entre inspirar una visión compartida e involucramiento laboral. Del mismo modo en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a inspirar una visión compartida con 85.7%, de igual manera involucramiento laboral se encuentra en el nivel regular con 77.1%.

Estos resultados presentan una semejanza con González (2017), quien encontró una relación entre el liderazgo como detonante de un buen clima laboral con un valor de 0.612, lo que expresa una relación positiva moderada en la escala de correlación estadística de Spearman, esto indica que los trabajadores expresan que la función del gerente es hacer conocer a los trabajadores las metas de la empresa y los lineamientos para alcanzarla, además de involucrar al personal con la empresa logrando su identificación y cooperación para lograr las metas empresariales con lo que se cuenta, todo ello resaltando las metas de la empresa e integrando al personal para lograr el trabajo en equipo.

De lo expuesto, se confirma la teoría de las cinco prácticas del liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2018), en el punto inspirar una visión compartida, que confirma la relación, porque el liderazgo hace que los gerentes vean más allá del horizonte del tiempo y crear atractivas oportunidades que puedan encontrar y las metas a llegar. Y también los líderes tienen la preferencia de hacer que algo surja, cambiar la forma en que se completan las cosas, crear algo que ninguna persona haya desarrollado anteriormente, todo ello en bien de que los trabajadores se involucren con la organización y formen un buen clima laboral.

De la misma forma, para al tercer objetivo específico: establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.713, que si existe una relación positiva fuerte entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas. De igual manera en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a cuestionar el proceso con 65.7%, mientras que para orientación para las tareas se encuentran empatados en el nivel inadecuado y regular con 48.6%.

Estos resultados presentan relación con Contreras y Jiménez (2016), que encontraron una relación entre el liderazgo y el clima laboral con un valor de 0.784, lo que expresa una relación positiva fuerte en la escala de correlación estadística de Spearman, mencionando que los constantes cambios administrativos que realiza el líder genera que el personal se estrese y se cree un clima laboral tenso, que en muchas ocasiones genera que los trabajadores presenten una mala actitud a sus compañeros de trabajo y pierdan la orientación de las funciones que debe realizar, estos aspectos desfavorecen a los objetivos de la institución y le genera problemas administrativos.

De lo mencionado guarda un respaldo en la teoría de las cinco practicas del liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2005), desglosado en desafiar el proceso, quienes afirman la relación, puesto que el liderazgo está vinculado con el cuestionamiento de los procesos de una organización, y comentan que el líder es quien busca generar ajustes mediante el crecimiento de innovadores servicios, productos, estrategias y sistemas, para entender este elemento se debe considerar la Indagación de oportunidades desafiantes para transformar, crecer, innovar, mejorar y experimentar asumiendo riesgos y experimentando de los errores.

De igual manera, al describir al cuarto objetivo específico: precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.765, que si existe relación positiva fuerte entre permitir que otros actúen y comunicación. De igual manera en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a

permitir que otros actúen con 60.0%, del mismo modo comunicación se encuentra en el nivel regular con 65.7%.

Lo evidenciado presenta una similitud con Salvador (2017), que encontró una relación entre el liderazgo y el clima laboral con un valor de 0.597, lo que expresa una relación positiva moderada en la escala de correlación estadística de Spearman, confirmando que el liderazgo es un elemento de toda organización, que incorpora la delegación de funciones al personal y se comprometan con los objetivos empresariales, estas condiciones favorecen al clima laboral y al desarrollo de los trabajadores quienes experimentan nuevas responsabilidades y pueden ser ascendidos a cargos superiores al que se encuentran dentro de la empresa.

Dentro de lo expuesto se respalda con la teoría de las cinco prácticas del liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2005), en la dimensión permitir que otros actúen, quienes mencionan que evidencian una relación, entendiendo que el liderazgo en el alto directivo tiene que habilitar que otros actúen, el jefe debe alentar el trabajo en equipo y ofrecer a sus trabajadores libertad en la forma en que realizan sus actividades, es decir, brindar seguridad, con la intención de hacer que sus trabajadores se arriesguen y usen su habilidad para generar resultados extraordinarios.

Por último, para el quinto objetivo específico: conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman se determinó en un 0.849, que si existe relación positiva fuerte entre alentar el corazón y las condiciones laborales. Del mismo modo en los resultados se logró obtener un nivel regular en relación a alentar el corazón con 68.6%, de igual manera condiciones laborales se encuentra en el nivel regular con 68.6%.

Dichos resultados presentan concordancia con lo realizado por Alvarado y Cafferatta (2018), que encontraron una relación entre el liderazgo y el clima organizacional con un valor de 0.579, expresando una relación positiva moderada en la escala de correlación estadística de Spearman, mencionando que los trabajadores de la empresa sienten motivación por el trabajo, brindada por el

gerente, quien se encuentra constantemente supervisando y alentando al personal para que realicen sus funciones motivados y que puedan lograr la integración entre las áreas y personas, además se preocupa por mantener una comunicación articulada dentro de la empresa.

Todo lo mencionado posee respaldo en la teoría de las cinco prácticas del liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2005), en el punto de alentar el corazón, mencionando que hay relación con lo antes propuesto, asumiendo en cuanto a brindar aliento, los líderes deben inspirar sus habilidades para seguir avanzando. Al enfrentarse a un jefe autocrático que habla y no presenta actitudes y apoyo para lograrlo, los trabajadores se alejan. Pero las verdaderas actitudes para confrontar las situaciones de trabajo que producen placer y la opción de seguir adelante es lo que se debe de practicar.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó la relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman en un 0.759 encontrándose una relación positiva fuerte, se obtuvo un nivel regular en relación a la percepción del liderazgo con 85.7%, y el clima laboral se encontró en el nivel regular con 82.9%, porque a partir de la pandemia Covid – 19 el liderazgo de la empresa se ha visto afectada, se percibe solo reuniones parciales, y raras veces se evalúa el desempeño de los trabajadores, esto repercute en una integración moderada.

Segundo: Se llegó a conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorrealización en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman, se determinó en un 0.771 que existe relación positiva fuerte, se obtuvo un nivel regular en relación a demostrar cómo hacerlo con 71.4%, de igual manera autorrealización se encuentra en el nivel regular con 60.0%, porque la empresa raras veces suele promover el progreso y esto afecta con que los trabajadores estén medianamente incentivados y raras veces tengan claro la visión de la empresa.

Tercero: Se estudió la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman, se determinó en un 0.374 que existe relación positiva débil, se obtuvo un nivel regular en relación a inspirar una visión compartida con 85.7%, de igual manera involucramiento laboral se encuentra en el nivel regular con 77.1%, porque ocasionalmente se fomenta el trabajo en equipo y a veces el apoyo entre trabajadores, afectando a que los trabajadores estén medianamente comprometidos e identificados con la empresa.

Cuarto: Se estableció la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según prueba de hipótesis Rho de Spearman, se determinó en un 0.713 que existe relación positiva fuerte, se obtuvo un nivel regular en relación a cuestionar el proceso con 65.7%, mientras que orientación para las tareas se encuentra empatado en el nivel inadecuado y regular con 48.6%, porque los trabajadores raras veces asumen riesgos frente a las actividades que realizan, expresando que en ocasiones sienten temor por desarrollar actividades que no están programadas por la falta de instrucciones para realizarla y el poco apoyo recibido.

Quinto: Se precisó la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman, se determinó en un 0.765 que existe relación positiva fuerte, se obtuvo un nivel regular en relación a permitir que otros actúen con 60.0%, de igual manera comunicación se encuentra en el nivel regular con 65.7%. porque la empresa pocas veces brinda ánimos para desarrollar sus actividades, puesto que la empresa en la actualidad ha perdido comunicación constante con los trabajadores, raras veces la información es clara y fluida.

Sexto: Se llegó a conocer relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman, se determinó en un 0.849 que existe relación positiva fuerte se obtuvo un nivel regular con respecto a alentar el corazón con 68.6%, de igual manera condiciones laborales se encuentra en el nivel regular con 68.6%, porque la empresa ha perdido cierto reconocimiento a los trabajadores por su desempeño y pocas veces se celebra logros del equipo, además no se les está brindando en su totalidad los recursos y herramientas para que puedan desarrollar su trabajo de manera oportuna y raras veces se les aumenta la remuneración.

VII. RECOMENDACIONES

A través de los resultados obtenidos en el estudio y con las conclusiones planteadas, se brinda las recomendaciones pertinentes que pueden ayudar a fortalecer las debilidades presentes en el estudio:

Primero: Al gerente de la empresa Osir E.I.R.L., realizar cursos y capacitaciones relacionados al liderazgo de manera trimestral usando herramientas digitales y plataformas tecnológicas, para que pueda fortalecer sus competencias gerenciales y que pueda lograr un clima laboral favorable para que los trabajadores puedan desenvolverse de manera óptima.

Segundo: Al jefe de personal de la empresa Osir E.I.R.L., realizar una iniciativa de reconocimientos e incentivos por desempeño a los mejores trabajadores de manera mensual, como vales de consumo en tiendas comerciales o bonos extras, entre algunas otras, para que los demás puedan tenerlo de modelo y se puedan motivar a seguir los pasos para que se obtengan los resultados esperados por la empresa.

Tercero: Al gerente de la empresa Osir E.I.R.L., programar reuniones semanales para difundir las metas de la empresa, usando herramienta y canales de comunicación efectivos, para involucrar a los trabajadores en los procesos que se tiene y a lo que se espera lograr, formando una visión compartida entre gerente y los trabajadores.

Cuarto: A los trabajadores de la empresa Osir E.I.R.L., promover y brindar su participación y opiniones sobre algunos procesos que consideren que necesitan ser reforzados o modificados para que se pueda lograr mejores resultados por parte de la empresa.

Quinto: Al gerente de la empresa Osir E.I.R.L., motivar a los trabajadores de la empresa para que participen de los procesos, delegando funciones y comunicándose constantemente con ellos para que se pueda tener seguimiento que los procesos se está realizando de manera oportuna.

Sexto: Al jefe de personal de la empresa Osir E.I.R.L., motivar al personal y brindarle los recursos y herramientas necesarias para que puedan realizar su trabajo y sientan el apoyo de la empresa en los procesos que se encuentran realizando de manera remota o presencial, logrando cumplir sus funciones de manera oportuna.

REFERENCIAS

- Alvarado, D. y Cafferatta, B. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018*. Tesis de maestría. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4679/alvarado_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme. Caracas: Venezuela.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Aguirre, G., Serrano, B. y Sotomayor, G. (2016). Managers leadership of pymes in machala. *Revista Scielo*. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Blake, R.; Mouton, J. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston: Gulf Publishing Company, p. 140- 142.
- Bass, B. & Riggio, R. (2006), *Transformational Leadership* (Segunda ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Castillo, R. (2018). *Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017*. Tesis de maestría. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14737/Castillo_TRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caligiore, C., y Díaz, S. (2003). Clima organizacional y desempeño. *Revista Venezolana de Gerencia* 8(24).

- Contreras, O., Vesga, A. y Barbosa, A. (2016). *Frames of leadership into the companies: the case of the city of bucaramanga (Colombia) and its Sourounded area*. Revista Scielo. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v14n1/v14n1a04.pdf>
- Contreras, V., Reynaldos, K. y Carolina, L. (2015). *Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing*. Revista Scielo. ISSN 1561-2961. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Revista Scielo. ISSN 0718-2376. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Chávez, S. (2013). *The practice of leadership in today's business. How leadership can impact on the security and efficiency of organizational management processes*. Revista Scielo. ISSN 1688-4221. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212013000100007
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. Revista Scielo. ISSN 2219-7168. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2º ed.). México: McGraw-Hill.
- Evans, M. (1970). *Leadership and motivation: A core concept*. In: *Academy of Management Journal*, March, vol. 13, no 1, p. 91- 102.
- Fayol, H. (1986). *Administration Industrial y General* (3ª ed.). Barcelona: Orbis.
- González, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622499/Tesis%20Completa%20.pdf?sequenc>
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. *Revista Scielo*. ISSN 1657-6276. Recuperado de http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100007&script=sci_abstract&tlng=es
- Hermosilla, D., Amutio, A. y Dario, S. (2016). *Transformational leadership in organizations: mediating variables and long-term consequences*. *Revista Scielo*. ISSN 1576-5962. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). *An Overview of the Organizational Climate*. *Revista Scielo*. ISSN 1727-897X. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002

- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.
- Kahn, R. y Katz, D. (1960). *Leadership practice in relations to productivity and morale*. New York: Row Paterson.
- Kouzes J. y Posner B. (2005). "*El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*". Buenos Aires: Granica.
- Kouzes J. y Posner B. (2018). "*El desafío del liderazgo. Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*". Barcelona: Reverté
- Lewin, K (1951). *Field theory in social science*. Primera edición
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. Primera edición
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Manosalvas, C. y Manosalvas, L. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Revista Scielo*. ISSN 1692-0279. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Naranjo, R. (2015). *Management skills in leaders of mid-sized businesses of Colombia*. ISSN: 1657-6276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología*. Lima, Perú: URP.
- Palma, S. (2005). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, G., Sepúlveda, L. y Arango, M. (2015). *Transformational Leadership: The Opinion of the Followers in the Non-governmental Organizations of Antioquia-*

Colombia. Revista Virtual. ISSN: 0124-5821. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194242285018.pdf>

Posada, D. (2016). *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla, Piura – 2015*. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8024/posadasgonzales_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salvador, R. (2017). *Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016*. Tesis de maestría. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8582/Salvador_ERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). *The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution*. Revista Scielo. ISSN 2007-7467. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

Trógolo, M., Pereyra, A. y Sponton, C. (2013). *Impact of different leadership styles on work engagement and burnout: evidence from a sample of argentine workers*. Revista Scielo. ISSN 0718-2449. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300008

Torcatt, T. y Taberero, C. (2016). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los centros de educación inicial del estado nueva Esparta*. Recuperado de [http://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.%2023\(19-33\)-Torcatt%20Teomary-Taberero%20Carmen_articulo_id234.pdf](http://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.%2023(19-33)-Torcatt%20Teomary-Taberero%20Carmen_articulo_id234.pdf)

Villacrés, J. (2016). *Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de quito en una entidad financiera*. Tesis de maestría.

Recuperado

de

http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17611/1/68565_1.pdf

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
X: Percepción del liderazgo en la empresa	Kouzes y Posner (2005), “El arte de movilizar a otros para que aspiren luchar en pos de objetivos en común” (p. 66), Considerada como la capacidad para dirigir a otras personas dentro de una empresa con la finalidad de cumplir con las metas organizacionales.	Es la acción de un líder para gestionar procesos organizacionales analizado en las dimensiones: Demuestra cómo hacerlo, inspira a una visión compartida, cuestiona el proceso, permite que otros actúen y alienta el corazón, analizada a través de una escala ordinal.	Demostrar cómo hacerlo	Servir de modelo a los demás colaboradores	ORDINAL
				Resaltar las buenas labores de los colaboradores	
				Promover el progreso para generar compromiso	
			Inspirar una visión compartida	Fomentar el trabajo en equipo	
				Informar a los trabajadores de las tareas asignadas a su persona	
				Apoyar a los compañeros de trabajo	
			Cuestionar el proceso	Indagación de oportunidades desafiantes para cambiar, crecer, innovar y mejorar.	
				Experimentar corriendo riesgos y aprendiendo de los errores.	
			Permitir que otros actúen	Brindar ánimos a los trabajadores	
				Delegar funciones	
Alentar el corazón	Asumir responsabilidades				
	Reconociendo las contribuciones individuales.				
	Celebrando los logros del equipo de manera regular.				
Y: Clima laboral	Palma (2004), “Se considera como la percepción de los individuos sobre elementos asociados al entorno de trabajo, su análisis	Se considera al ambiente laboral intangible que se vive dentro de la empresa, analizado en las dimensiones:	Autorrealización	Desarrollo profesional y personal	ORDINAL
				Contingencia a la tarea	
				Visión	
				Identificación	

	logra un diagnóstico que se dirige a diseñar acciones preventivas y correctivas requeridas para mejorarlas y/o fortalecerla” (p. 35).	Autorregulación, involucramiento laboral, orientación para las tareas, comunicación y condiciones laborales, interpretado de manera estadística.	Involucramiento laboral	Compromiso	
			Orientación para las tareas	Inducción laboral	
				Apoyo recibido	
			Comunicación	Claridad de la información recibida	
				Atención a usuarios	
			Condiciones laborales	Reconocimiento	
				Materiales, herramientas	
				Remuneración	

Anexo N°02: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020

INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el liderazgo de la empresa, en el marco de los estudios de pre grado en la escuela profesional de administración en la Universidad Cesar Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Nº	ITEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Mi jefe conoce todas las funciones del área y le puedo consultar las dudas que presento.					
2.	Me motiva que mi jefe llegue temprano a la oficina.					
3.	Se reconoce mi labor cuando cumplo las funciones del trabajo.					
4.	Me siento incentivado por mí jefe para mejorar el desempeño que presento en el trabajo.					
5.	Me siento bien trabajando en equipo con mis compañeros de trabajo.					
6.	Mi jefe fomenta el trabajo en equipo en la oficina.					
7.	El jefe difunde las actividades que se realizan cada semana para que cada trabajador lo cumpla.					
8.	Me evalúan periódicamente el cumplimiento de las tareas que se me asignan.					
9.	En el área nos apoyamos mutuamente para culminar las actividades cotidianas.					
10.	siento el apoyo del gerente de la empresa.					

Nº	ITEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11.	Busco soluciones a los problemas que se presenta en el trabajo, a pesar que no se encuentra en mis funciones.					
12.	Mi jefe me consulta posibles soluciones a los problemas que se presenten en la oficina.					
13.	Me gusta asumir retos cuando se presentan en el trabajo, que me permitan crecer profesionalmente.					
14.	Mi jefe me motiva para asumir retos que se presenten en las labores de la empresa.					
15.	Mi jefe alienta emocionalmente a todo el personal para cumplir con las tareas aginadas.					
16.	En el trabajo se delegan las funciones que debe realizar cada trabajador.					
17.	Cuando se me asigna un trabajo me comprometo a cumplirlo en el tiempo establecido.					
18.	Mi jefe brinda incentivos cuando realizo bien mi trabajo.					
19.	Mis compañeros de trabajo reconocen cuando los apoyo en sus funciones.					
20.	Recibo reconocimientos participativos por parte de la empresa por los logros obtenidos.					

FECHA:

HORA:

Nº	ITEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21.	El trabajo que desarrolló en la empresa me permite ganar experiencia laboral.					
22.	En el trabajo que realizo en la empresa he aprendido a trabajar en equipo.					
23.	En la empresa existe un plan de acción ante cualquier inconveniente que se presente en mi ritmo de trabajo.					
24.	Tengo un plan de acción ante cualquier inconveniente que se presente dentro de las funciones que realizo.					
25.	Se tiene claro la visión de la empresa.					
26.	Me siento contento de pertenecer a la empresa.					
27.	La empresa realiza acciones que permita la identificación de los trabajadores.					
28.	Me siento comprometido con los objetivos de la empresa.					
29.	Mi jefe se preocupa por comprometer a todos los trabajadores con las actividades que se realiza.					
30.	Cuando ingresé a la empresa recibí la capacitación de las funciones que tengo que realizar.					
31.	cuando un trabajador es rotado a otra área, recibe capacitación en las nuevas funciones que debe realizar.					
32.	Se me brinda recursos de oficina cuando lo solicito.					
33.	Confío en la información que transmite la empresa.					
34.	Se utilizan los medios de correo electrónico para transmitir información a los trabajadores.					
35.	La comunicación que se tiene con los usuarios es formal usando el correo electrónico.					
36.	He recibido un bono de la empresa por cumplimiento de metas.					

Nº	ITEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37.	Es importante para mí, ser reconocido por las funciones que realizo.					
38.	En la oficina tengo los materiales necesarios para desarrollar mis actividades.					
39.	En mi área de trabajo cuento con herramientas necesarias para desarrollar mis actividades.					
40.	Considero que el sueldo que percibo se relaciona con el trabajo que realizo.					

FECHA:

HORA:

Anexo N°03. Validez de los tres expertos

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Montañez Benito Jorge Raúl

Docente de la carrera profesional de Administración

YANAC ROSALES, Diego Michel, identificada con **DNI N° 71661971** y SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio, identificada con **DNI N° 71308740**, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de **ADMINISTRACION** de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

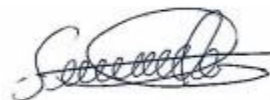
Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 28 de junio de 2020.



YANAC ROSALES, Diego Michel
DNI N° 71661971



SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio
DNI N° 71308740

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que se percibe entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3.- ¿De qué manera se relaciona cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

4.- ¿Cuál es la relación que presenta permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

5.- ¿De qué manera se relaciona alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

NULA:

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

2.- Estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

3.- Establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.- Precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5.- Conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020.”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda la marca (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

			a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	x		x		x		x		x		x	
X4= Permitir que otros actúen	X4.1= Brindar ánimos a los trabajadores	Mi jefe alienta emocionalmente a todo el personal para cumplir con las tareas asignadas.	a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	x		x		x		x		x		x	
	X4.2= Delegar funciones	En el trabajo se delegan las funciones que debe realizar cada trabajador.	a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	x		x		x		x		x		x	
	X4.3= Asumir responsabilidades	Cuando se me asigna un trabajo me comprometo a cumplirlo en el tiempo establecido.	a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	x		x		x		x		x		x	

			a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre													
		Y5.3= Remuneración	Considero que el sueldo que percibo se relaciona con el trabajo que realizo. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	x		x		x		x		x		x		

OBSERVACIÓN:.....
.....
.....
.....



Montañez Benito Jorge Naul
Maestro en Gestión Pública
CLAD - 17298

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

DIRIGIDO A: Los colaboradores de le empresa Osir E.I.R.L Huaraz, 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Montañez Benito Jorge Raúl

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en gestión pública


Montañez Benito Jorge Raúl
Maestro en Gestión Pública
CLAD - 17298

Post firma

DNI 47063869

Recibido
20-11-19



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Colchado Huiza Zaragoso Doni

Docente de la carrera profesional de Administración

YANAC ROSALES, Diego Michel, identificada con **DNI N° 71661971** y SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio, identificada con **DNI N° 71308740**, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de **ADMINISTRACION** de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 20 de Setiembre de 2019.



YANAC ROSALES, Diego Michel

DNI N° 71661971



SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio

DNI N° 71308740

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que se percibe entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3.- ¿De qué manera se relaciona cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

4.- ¿Cuál es la relación que presenta permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

5.- ¿De qué manera se relaciona alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

NULA:

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

2.- Estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

3.- Establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.- Precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5.- Conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020.”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

n com parti da	quipo	Mi jefe fomenta el trabajo en equipo en la oficina. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
	X2.2 = Infor mar a los traba jador es de las tarea s asign adas a su pers ona	El jefe difunde las actividades que se realizan cada semana para que cada trabajador lo cumpla. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
		Me evalúan periódicamente el cumplimiento de las tareas que se me asignan. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
	X2.3 = Apoy ar a los com pañe ros	En el área nos apoyamos mutuamente para culminar las actividades cotidianas. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	

		de trabajo	Siento el apoyo del gerente de la empresa. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		
X3= Cuestionar el proceso"	X3.1 = Indagación de oportunidades desafiantes para cambiar, crecer, innovar y mejorar.	Busco soluciones a los problemas que se presenta en el trabajo, a pesar que no se encuentra en mis funciones. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
		Mi jefe me consulta posibles soluciones a los problemas que se presenten en la oficina. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
	X3.2 = Experimente	Me gusta asumir retos cuando se presentan en el trabajo, que me permitan crecer profesionalmente.	X		X		X		X		X		X	

		X4.3 = Asu mir resp onsa bilid ades	Quando se me asigna un trabajo me comprometo a cumplirlo en el tiempo establecido. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		
X5= Alentar el corazón		X5.1 = Reco noci endo las contr ibuci ones indiv idual es.	Mi jefe brinda incentivos cuando realizo bien mi trabajo. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		
		Mis compañeros de trabajo reconocen cuando los apoyo en sus funciones. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
		X5.2 = Cele bran do los logro	Recibo reconocimientos participativos por parte de la empresa por los logros obtenidos. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces	X		X		X		X		X		

			La empresa realiza acciones que permita la identificación de los trabajadores. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X			
		Y2.2= Compr omiso	Me siento comprometido con los objetivos de la empresa. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X			
			Mi jefe se preocupa por comprometer a todos los trabajadores con las actividades que se realiza. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X			
			Cuando ingresé a la empresa recibí la capacitación de las	X		X		X		X		X			

	Y3= Orientación para las tareas	Y3.1= Inducción laboral	funciones que tengo que realizar. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre												
			Cuando un trabajador es rotado a otra área, recibe capacitación en las nuevas funciones que debe realizar. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X			
		Y3.2= Apoyo recibido	Se me brinda recursos de oficina cuando lo solicito. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X			
Y4= Comunicación	Y4.1= Claridad de la	Confío en la información que transmite la empresa. a.- Nunca	X		X		X		X		X				

			c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBSERVACIÓN: Enumerar y con signos de interrogación las preguntas. Además ¿Busco resuelvo los problemas a los problemas que se presenta en el trabajo, a pesar que no se encuentra en mis funciones? reemplazar por ¿Busco soluciones a los problemas que se presenta en el trabajo, a pesar que no se encuentra en mis funciones. ¿Mi jefe alienta emocionalmente a todo el personal para cumplir con las tareas aginadas? Reemplazar por ¿Mi jefe nos estimula emocionalmente a todo el personal para cumplir con las tareas aginadas? ¿En mi área de trabajo cuento con herramientas necesarias para desarrollar mis actividades? Reemplazar por ¿En mi área de trabajo tengo las herramientas necesarias para desarrollar mis actividades?



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

DIRIGIDO A: Los colaboradores de le empresa Osir E.I.R.L Huaraz, 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION



Mg. Adm. Colchado Huiza Zaragoso Doni
Docente universitario
Clad: 3342
DNI: 41375533

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Ing. Luis Calderón Yarlequé

Docente de la carrera profesional de Administración

YANAC ROSALES, Diego Michel, identificada con **DNI N° 71661971** y SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio, identificada con **DNI N° 71308740**, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de **ADMINISTRACION** de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:


- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 20 de Setiembre de 2020.



YANAC ROSALES, Diego Michel

DNI N° 71661971



SALAZAR LUNAREJO, Marco Antonio

DNI N° 71378740

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que se percibe entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3.- ¿De qué manera se relaciona cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

4.- ¿Cuál es la relación que presenta permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

5.- ¿De qué manera se relaciona alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

NULA:

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre demostrar cómo hacerlo y la autorregulación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

2.- Estudiar la relación entre inspirar una visión compartida y el involucramiento laboral en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

3.- Establecer la relación entre cuestionar el proceso y la orientación para las tareas en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz - 2020.

4.- Precisar la relación entre permitir que otros actúen y la comunicación en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5.- Conocer la relación entre alentar el corazón y las condiciones laborales en la empresa Osir E.I.R.L., Huaraz – 2020.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020.”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

			identificación de los trabajadores. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre												
		Y2.2= Compromiso	Me siento comprometido con los objetivos de la empresa. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
			Mi jefe se preocupa por comprometer a todos los trabajadores con las actividades que se realiza. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
	Y3= Orientación para las tareas	Y3.1= Inducción laboral	Cuando ingresé a la empresa recibí la capacitación de las funciones que tengo que realizar. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces	X		X		X		X		X		X	

		herramientas	b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre												
			En mi área de trabajo cuento con herramientas necesarias para desarrollar mis actividades. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	
		Y5.3= Remuneración	Considero que el sueldo que percibo se relaciona con el trabajo que realizo. a.- Nunca b.- Casi nunca c.- A veces d.- Casi siempre e.- Siempre	X		X		X		X		X		X	

OBSERVACIÓN:

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre la percepción del liderazgo y clima laboral

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Osir E.I.R.L Huaraz, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 4009713

Anexo N°04. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																											
SUJETOS	PREGUNTAS																																								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	2	5	3	2	2	5	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	2	1	4	3	2	4	4	2	3	2	117	
2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	1	4	3	117		
3	5	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	110		
4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	109			
5	5	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	3	4	2	4	3	1	3	2	3	4	116		
6	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	94	
7	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	73
VARIANZA	1.4	2.0	0.2	0.5	0.5	1.0	0.4	0.0	0.5	0.8	0.7	0.8	0.1	0.8	0.3	0.5	0.2	0.9	0.2	0.6	0.1	0.7	0.5	0.8	0.8	0.8	0.5	1.1	0.2	0.7	0.5	1.1	0.5	1.0	0.2	1.0	0.4	0.2	1.0	1.1	227.8		
TOTAL	25.6																																								0.910		
																																									0.910		

Anexo N°05. Autorización de la empresa para realizar la tesis



ALQUILER DE MAQUINARIA PESADA
EN GENERAL
RUC: 20488345980

"Año de la universalización de la Salud"

CONSTANCIAS

El gerente general de la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L.

Hace Constar:

Que el alumno Diego Michel Yanac Rosales, identificado con DNI: 71661971, y la alumna Marco Antonio Salazar Lunarejo identificada con DNI: 71308740, ha solicitado información al personal administrativo de la empresa para el desarrollo de su trabajo de proyecto de investigación para obtener el grado académico de Licenciado en Administración en la escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, en la Tesis Gestión de organizaciones, con el título denominado: "Percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz - 2020", la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el proyecto de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 16 junio 2020.

Oscar Abundón Cacha Alvarado
GERENTE GENERAL
OSIR E.I.R.L.

Firma y sello

Anexo N°06. Autorización de la aplicación del instrumento



ALQUILER DE MAQUINARIA
PESADA EN GENERAL
RUC: 20488346980

Huaraz 08, de setiembre del 2020

Mg. Rusby Nayc Vásquez Miranda
Coordinadora EP
Universidad César Vallejo - Huaraz

Presente. -

REF: Oficio N° 056-2020-UCV-VA-P01-F08/CCP de fecha 07 de
setiembre del 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. Marco Antonio Salazar Lunarejo y el Sr. Diego Michel Yanac Rosales, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz, han sido admitidos para realizar su encuesta sobre la "Percepción del Liderazgo y Clima Laboral en la Empresa", ya que están realizando su proyecto de investigación referente a lo mencionado.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Anexo N°07. Constancia de Población



RUC: 20488346980

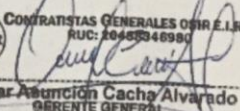
CONSTANCIA

El Sr. **OSCAR ASUNCION CACHA ALVARADO**, identificado con DNI N° 31650615, Gerente General de **CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L.**, con RUC: 20488346980, autoriza que los jóvenes Salazar Lunarejo, Marco Antonio con DNI: 71308740 y Yanac Rosales, Diego Michel con DNI: 71661971 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Viene desarrollando su tesis referente a la “Percepción del Liderazgo en la empresa y clima laboral”, para cuyo efecto la empresa brinda la información necesaria dando a conocer que el tamaño de la población es de 35 colaboradores en el mes de Julio del año 2020. De esta manera se le seguirá brindando toda la información que soliciten y necesiten los estudiantes para la culminación satisfactoria del proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Huaraz, Julio del 2020



CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L.
RUC: 20488346980
Oscar Asunción Cacha Alvarado
GERENTE GENERAL
E.I.R.L. OSIR

Anexo N°08. Base de datos en Excel

N°	Percepción del liderazgo en la empresa																									
	Demostrar cómo				TOTAL	Inspirar una visión compartida					TOTAL	Cuestionar el proceso				TOTAL	Permitir que otros actúen			TOTAL	Sentar el Corazón			TOTAL	Percepción del liderazgo en la	
	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13		14	15	16		17	18	3			20
	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	7	4	2	2	8		
1	2	3	4	2	11	4	5	4	2	3	2	20	3	3	2	2	10	2	3	2	7	4	2	2	8	56
2	3	2	2	3	10	2	2	3	2	3	3	15	2	2	3	3	10	3	2	2	7	4	3	1	8	50
3	2	3	3	2	10	3	3	5	2	3	2	18	4	3	2	2	11	2	3	2	7	4	2	2	8	54
4	3	5	4	3	15	2	2	4	3	2	3	16	4	2	3	3	12	3	2	3	8	2	3	3	8	59
5	4	3	2	2	11	3	3	2	2	3	2	15	2	3	4	2	11	2	3	2	7	3	2	4	9	53
6	2	2	3	3	10	2	2	3	2	5	3	17	3	2	3	4	12	3	2	3	8	2	3	2	7	54
7	3	2	1	2	8	3	3	2	4	4	2	18	2	4	3	3	12	2	3	5	10	3	2	3	8	56
8	3	3	2	2	10	2	2	3	5	2	3	17	3	2	3	1	9	3	2	4	9	2	3	2	7	52
9	2	2	3	2	9	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	3	7	2	1	2	5	1	2	1	4	34
10	5	3	4	2	14	2	5	3	2	2	3	17	3	2	2	2	9	3	2	3	8	2	3	2	7	55
11	2	4	2	3	11	3	2	2	3	3	2	15	2	3	2	3	10	2	3	2	7	3	2	3	8	51
12	3	3	3	2	11	2	3	3	2	2	4	16	2	2	1	2	7	3	2	3	8	2	3	4	9	51
13	4	2	4	3	13	3	2	2	3	3	5	18	2	3	2	2	9	2	4	2	8	3	4	4	11	59
14	2	2	3	2	9	5	4	3	2	2	3	19	3	2	2	3	10	3	5	3	11	4	5	3	12	61
15	4	5	5	3	17	4	5	5	3	3	5	25	5	3	3	5	16	5	4	2	11	5	3	5	13	82
16	2	2	1	2	7	2	1	3	2	2	1	11	1	2	1	2	6	2	1	1	4	1	2	2	5	33
17	3	3	2	2	10	3	2	2	4	3	2	16	2	3	2	3	10	2	2	4	8	2	3	5	10	54
18	2	2	2	3	9	2	4	3	5	2	3	19	3	2	3	2	10	3	3	3	9	4	2	3	9	56
19	2	3	3	2	10	3	5	2	3	5	2	20	2	2	2	4	10	2	2	3	7	4	4	2	10	57
20	2	3	2	3	10	2	4	3	2	4	3	18	2	3	2	3	10	3	3	2	8	3	2	5	10	56
21	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	2	15	4	2	2	2	10	2	2	3	7	2	3	5	10	52
22	2	3	2	4	11	2	2	3	2	3	4	16	2	1	2	3	8	3	3	2	8	3	2	5	10	53
23	5	4	3	5	17	3	4	5	4	4	5	25	3	5	4	4	16	5	4	5	14	4	5	4	13	85
24	4	3	2	2	11	2	5	3	2	3	3	18	2	3	3	2	10	4	3	4	11	2	3	3	8	58
25	2	4	3	3	12	2	4	2	3	4	2	17	3	2	2	3	10	4	2	2	8	3	2	4	9	56
26	3	3	2	2	10	4	3	3	3	2	3	18	2	3	3	2	10	3	1	5	9	2	4	3	9	56
27	2	2	3	4	11	2	2	5	2	3	1	15	3	2	2	3	10	4	1	2	7	3	3	2	8	51
28	3	4	2	5	14	3	4	4	3	2	2	18	3	2	1	2	8	5	2	2	9	4	2	2	8	57
29	2	2	1	2	7	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	2	7	2	1	2	5	1	2	1	4	32
30	3	3	2	2	10	3	4	3	4	5	2	21	3	2	2	3	10	4	5	3	12	2	3	5	10	63
31	2	3	5	4	14	2	5	2	5	4	3	21	2	3	5	2	12	5	4	2	11	2	2	4	8	66
32	3	1	2	2	8	3	4	3	4	2	2	18	4	2	2	3	11	3	2	3	8	4	4	5	13	58
33	2	3	3	2	10	2	2	2	5	3	3	17	5	3	4	2	14	2	3	5	10	3	5	3	11	62
34	3	2	3	2	10	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	2	10	3	2	3	8	2	3	2	7	50
35	4	3	2	2	11	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	2	9	2	3	2	7	3	2	3	8	51

N°	Clima Laboral																					Clima Laboral				
	Autorrealización					TOTAL	Involucramiento laboral				TOTAL	Orientación para las			TOTAL	Comunicación			TOTAL	Condiciones laborales					TOTAL	
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12		13	14	15		16	17		18	19		20
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	TOTAL	13	14	15	TOTAL	16	17		18	19	20	TOTAL
1	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	10	2	3	2	7	2	3	4	9	4	3	5	3	2	17	55
2	3	3	3	2	3	14	3	4	2	2	11	3	2	3	8	3	2	4	9	2	4	2	2	3	13	55
3	5	2	3	3	2	15	2	5	3	3	13	4	3	2	9	2	3	4	9	3	3	5	3	5	19	65
4	4	3	5	2	3	17	3	4	2	2	11	2	2	5	9	3	4	3	10	2	2	3	2	4	13	60
5	2	2	4	2	2	12	2	5	5	3	15	3	3	4	10	2	2	2	6	3	3	4	3	2	15	58
6	3	3	2	3	3	14	3	3	4	2	12	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	2	3	12	53
7	2	2	3	2	2	11	4	2	2	3	11	3	3	3	9	2	5	2	9	3	3	2	3	2	13	53
8	3	3	2	3	3	14	2	2	5	2	11	2	2	2	6	3	4	3	10	2	2	3	2	3	12	53
9	2	2	3	2	1	10	1	1	1	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	1	2	1	1	2	7	32
10	5	3	2	3	2	15	2	5	2	2	11	2	3	2	7	4	3	3	10	2	2	3	2	3	12	55
11	4	2	3	2	3	14	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	3	2	13	53
12	2	3	2	4	2	13	2	3	2	2	9	2	1	2	5	2	3	3	8	2	2	3	2	3	12	47
13	3	2	3	5	3	16	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	2	2	7	5	3	4	4	2	18	60
14	2	3	2	3	2	12	2	3	4	2	11	2	3	2	7	2	3	4	9	4	2	5	5	3	19	58
15	5	4	5	4	3	21	5	2	4	5	16	3	4	3	10	3	5	3	11	5	3	4	4	5	21	79
16	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	5	1	2	2	2	1	8	32
17	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	2	2	7	4	4	3	11	2	3	3	4	5	17	58
18	2	3	2	3	2	12	2	4	4	3	13	2	3	3	8	3	2	4	9	3	2	2	5	4	16	58
19	3	2	3	2	3	13	3	2	2	4	11	3	2	2	7	2	3	3	8	2	4	5	4	5	20	59
20	2	3	2	3	2	12	2	3	4	3	12	2	3	3	8	3	2	2	7	3	5	4	3	5	20	59
21	3	2	3	2	3	13	3	2	3	4	12	3	2	2	7	2	3	2	7	2	3	2	4	4	15	54
22	2	3	2	3	2	12	2	3	4	3	12	2	3	4	9	3	4	3	10	3	2	3	5	5	18	61
23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	18	5	4	3	12	5	4	5	14	5	4	4	5	4	22	89
24	3	4	5	3	2	17	2	3	4	3	12	2	3	2	7	4	3	4	11	3	2	3	2	4	14	61
25	4	3	4	2	3	16	3	2	3	4	12	3	2	3	8	3	2	3	8	2	3	2	3	5	15	59
26	2	2	2	3	5	14	2	3	4	3	12	2	3	2	7	2	4	2	8	3	2	3	2	4	14	55
27	3	3	3	2	4	15	3	2	2	4	11	3	3	2	8	3	2	3	8	5	3	2	3	2	15	57
28	5	2	2	3	2	14	2	2	4	5	13	2	2	2	6	3	2	5	10	4	2	2	2	3	13	56
29	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	6	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	2	2	8	30
30	2	2	2	4	2	12	2	2	3	2	9	2	2	3	7	4	5	3	12	4	3	3	2	5	17	57
31	3	3	3	5	3	17	3	4	2	3	12	5	3	2	10	5	4	2	11	2	2	2	4	4	14	64
32	2	2	2	3	2	11	2	5	3	2	12	4	2	3	9	2	2	4	8	3	4	5	5	2	19	59
33	3	3	3	2	3	14	3	2	2	4	11	2	3	4	9	4	3	5	12	2	5	4	2	3	16	62
34	2	2	2	3	4	13	2	3	3	5	13	3	2	2	7	3	2	3	8	4	2	2	3	2	13	54
35	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	10	2	3	3	8	2	3	2	7	2	3	3	2	4	14	52

Anexo N°09. Figuras

Figura 2. Gráfico de barras de la percepción del liderazgo en la empresa y el clima laboral

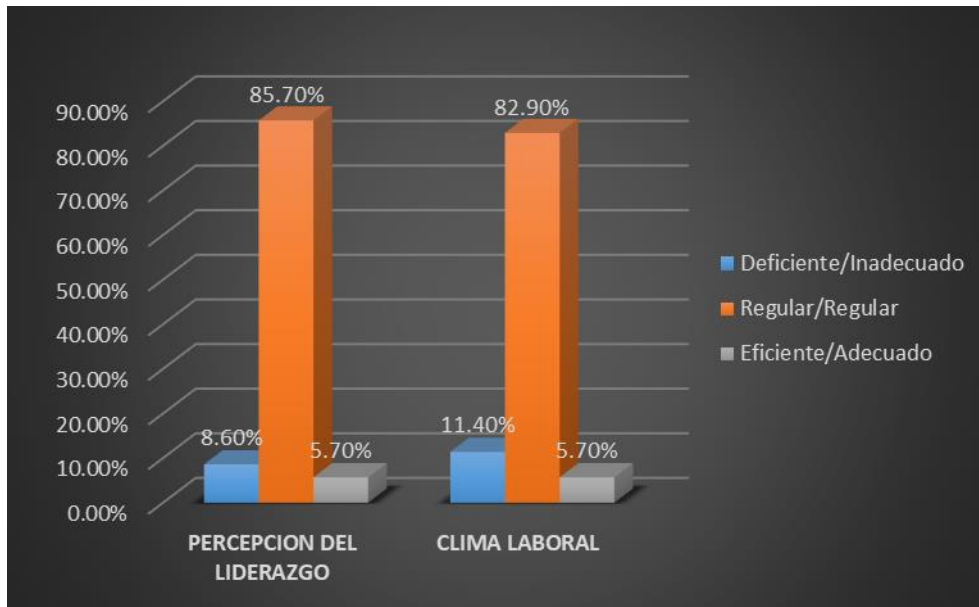


Figura 3. Gráfico de barras de demostrar cómo hacerlo y la autorrealización

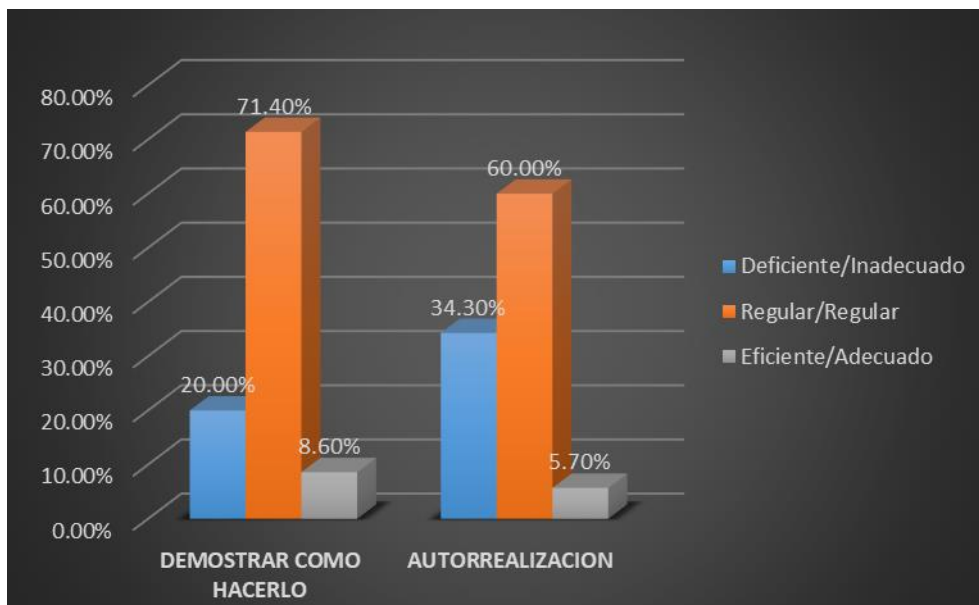


Figura 4. Gráfico de barras de una visión compartida y el involucramiento laboral

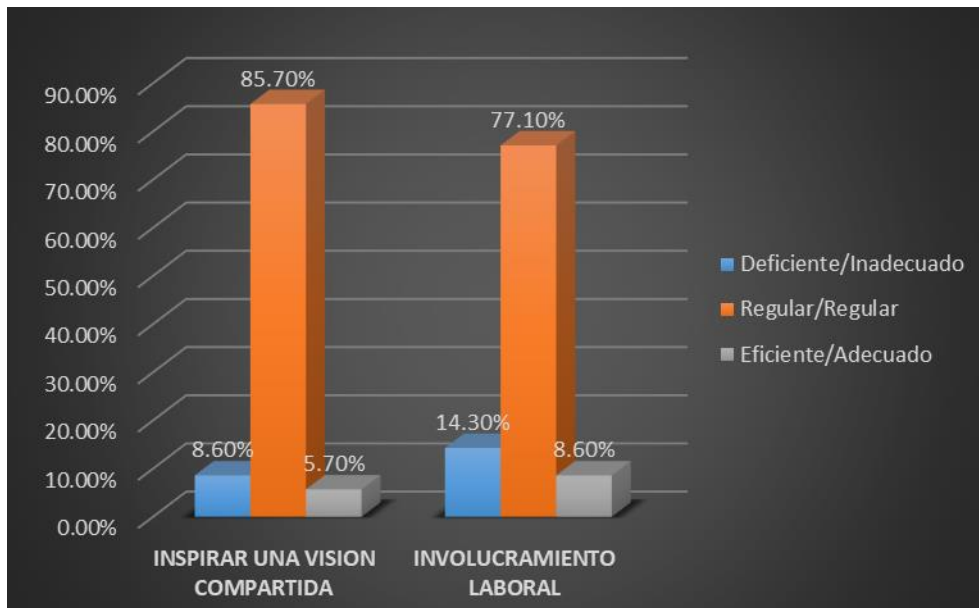


Figura 5. Gráfico de barras de cuestionar el proceso y la orientación para las tareas

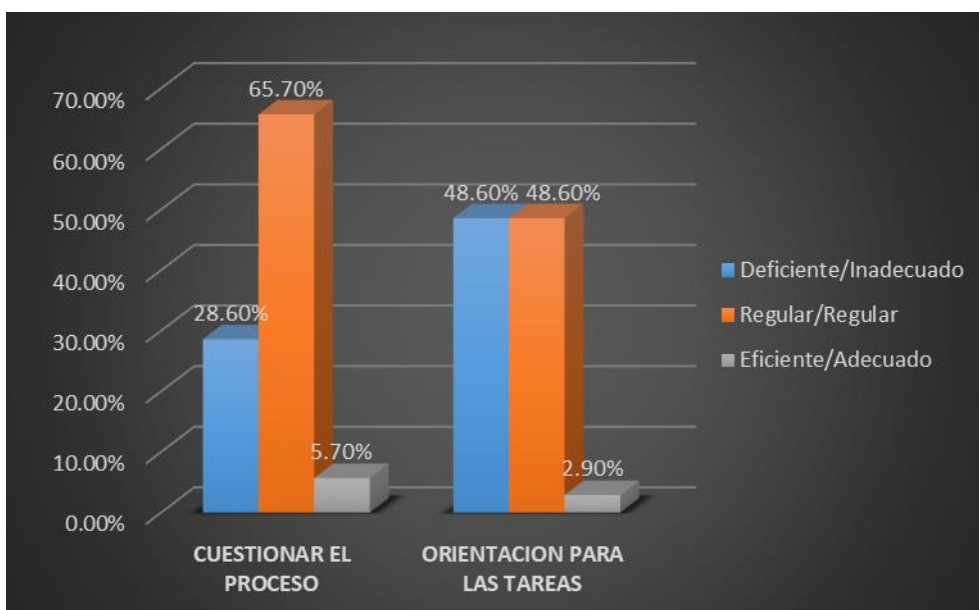
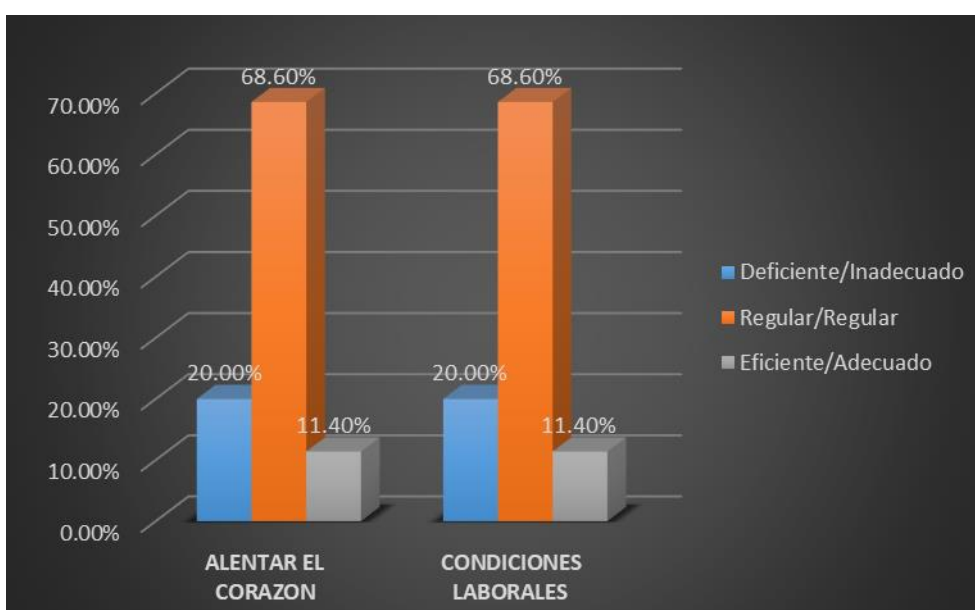


Figura 6. Gráfico de barras de permitir que otros actúen y la comunicación



Figura 7. Gráfico de barras de alentar el corazón y las condiciones laborales



Anexo N°10. Evidencia fotográfica

Encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa OSIR E.I.R. L

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA

OSIR CONTRATISTAS GENERALES

Sección 1 de 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ – 2020

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el liderazgo de la empresa Y el clima laboral de la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., en el marco de los estudios de pre grado en la escuela profesional

Encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa AYASH S.A

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA

AYASH S.A.

Sección 1 de 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ – 2020

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el liderazgo de la empresa y el clima laboral de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., en el marco de los estudios de pre grado en la escuela profesional de administración en la Universidad Cesar Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando alguna alternativa. Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Sexo

Masculino