



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Liderazgo y el Clima laboral en la empresa de Transportes Nuevo
California, Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Blas Mariñas, Yoshelin Yanick [Christ \(ORCID:0000-0003-2594-4609\)](https://orcid.org/0000-0003-2594-4609)
Mestanza Macedo, Janeth Margarita [\(ORCID:0000-0002-3918-309X\)](https://orcid.org/0000-0002-3918-309X)

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: [0000-0002-9918-4801](https://orcid.org/0000-0002-9918-4801))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

En primer lugar, dar gracias a Dios por permitirme continuar y cumplir con este sueño hecho realidad.

A mi compañero de vida Humberto Sanchez por el apoyo incondicional en todo este largo proceso, mi razón de ser mi menor hijo Thomas que fue el motivo principal para seguir adelante.

A toda mi familia y las personas que confiaron en mí que gracias a sus consejos y palabras de motivación hicieron posible este anhelo de superación en convertirme en una profesional, los amo con todo el corazón y este logro es por ustedes en especial mi familia Sanchez Mestanza.

Janeth Margarita Mestanza Macedo

A mis padres Carlos Blas y Lucy Mariñas por brindarme su apoyo absoluto en esta etapa muy importante de mi vida, por manifestar su confianza, creer en mí y darme ánimos a diario para dar un paso trascendental en esta fase de mi carrera.

A mis compañeros y amigos que conocí en este proceso universitario, los cuales compartieron su conocimiento si esperar nada a cambio.

A los profesores que, durante todo mi estudio, compartieron sus sapiencias y experiencias que alcanzaron en la vida y los cuales me sirvieron de gran manera para tener un punto vista disímil de la vida.

Yoshelin Yanick Christ Blas Mariñas

AGRADECIMIENTO

Mi sincero y cordial agradecimiento en primer lugar a la empresa de Transportes Nuevo California Trujillo por la oportunidad brindada para la elaboración de mi tesis de investigación dentro de sus instalaciones.

A mi entorno cercano que estuvieron conmigo desde los inicios en esta hermosa etapa académica, quienes fueron el soporte emocional y motivacional en muchos aspectos de mi vida. A la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Administración por la oportunidad de formarme profesionalmente. Al Mg. José Edmundo Paredes Alvarado por el apoyo y guía académica brindada en clases.

Janeth Margarita Mestanza Macedo

Agradezco a Dios, por la vida y salud que me dio para poder culminar y lograr con mi carrera universitaria.

A mis padres por estar conmigo en todo este proceso universitario, por sus palabras de aliento y exhortaciones cuando más lo precisaba.

Al Señor Gerente Blas de la Cruz Carlos Manuel de la empresa de Transportes Nuevo California S.A, y a todos mis compañeros de trabajo de dicha empresa, por su apoyo y ayuda en la realización de mi proyecto de investigación.

Al Dr. Paredes Alvarado José Edmundo, por sus saberes durante mi carrera universitaria, por su único sostén y exhortaciones como especialista, los cuales me ayudó a increpar filaciones del actual estudio.

Yoshelin Yanick Christ Blas Mariñas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización de variables	24
3.3 Población, muestra y muestreo.....	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
V. REFERENCIAS.....	42
V. ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01 Prueba de normalidad	11
TABLA 02 Prueba de normalidad	11
TABLA 03 Prueba de normalidad	11
TABLA 04 Prueba de normalidad	11
TABLA 05 Prueba de normalidad	11

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Clima laboral en los colaboradores en la empresa de Transportes Nuevo California Trujillo, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el Liderazgo y Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo, 2021. El tipo de investigación es descriptiva, transversal con un diseño no experimental; con una población de 338 colaboradores. Los resultados alcanzados señalan que el Liderazgo y Clima laboral en la empresa no es el apropiado, ya que se encuentra en situaciones desfavorables por falta de liderazgo y el ambiente donde se desarrollan dichas actividades con sus colaboradores, impactando de una manera negativa en el desempeño y rendimiento dentro de las organizaciones. Se concluye que, si existe una relación entre el Liderazgo y el Clima laboral de las empresas, por el cual deben darle mayor énfasis para generar un adecuado ambiente de trabajo en los colaboradores y a su vez les permita mejorar la relación que existe entre ambas variables, y con ello optimizar el nivel de productividad para las mejoras del crecimiento y ambiente en las empresas.

Palabras clave : Liderazgo, Clima laboral, Desempeño laboral, Colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between Leadership and Work Climate in collaborators in the Transportes Nuevo California Trujillo company, 2021, its objective was to determine the existing relationship between Leadership and Work Climate in the collaborators of the Empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo, 2021. The type of research is descriptive, cross-sectional with a non-experimental design; with a population of 338 collaborators. The results achieved indicate that the Leadership and Work Climate in the company is not appropriate, since it is in unfavorable situations due to lack of leadership and the environment where activities are developed with its collaborators, impacting negatively on performance and performance within organizations. It is concluded that, if there is a relationship between Leadership and the work environment of companies, for which they should give greater emphasis to generate an adequate work environment in employees and in turn allow them to improve the relationship that exists between both variables, and thereby optimizing the level of productivity to improve growth and the environment in companies.

Keywords: Leadership, Work environment, Work performance, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años generalmente el Liderazgo ha sido un factor importante en la estructura dentro de las organizaciones, parte esencial y fundamental el cual hace referencia al proceso en que el líder se centra directamente en la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores y objetivos trazados para el cumplimiento del éxito empresarial, partiendo desde ahí la manera de cuestionarse porqué algunos líderes no generan un adecuado ambiente de trabajo en donde produzcan motivación en los trabajadores con respecto al desarrollo de sus labores cotidianas. Sin embargo, para establecer y reafirmar dicho compromiso las empresas deben enfocarse en generar ambientes de trabajo saludables, en donde exista una comunicación clara, fluida, precisa entre el Gerente y subordinados en las distintas áreas de trabajo. Por tal sentido, los líderes deben destacar en iniciar un proceso de adaptación y complejidad, ello les permitirá ser flexibles ante las circunstancias muchas veces adversas y situaciones rutinarias (Juárez y Contreras, 2012, p. 48).

En toda organización el Liderazgo y Clima laboral juegan un rol fundamental dentro de las organizaciones, por lo cual deben priorizar en fomentar una cultura adecuada para que el personal que forma parte de ese grupo pueda integrarse y ambos alinearse al éxito de la empresa, tener un buen clima laboral optimo hace parte de una ventaja competitiva en el mercado organizacional y en donde se refleje un excelente equipo de trabajo y desempeño de los empleados. El ambiente de trabajo está conformado por diversos factores, entre ellos emocionales como físicos que trasgreden en el desempeño y proceder de los integrantes de un grupo de trabajo y a su vez ciertos cambios en la conducta humana repercute de alguna manera en el compromiso del entorno laboral (García, 2009).

Cabe señalar que existen tres métricas básicas que las empresas utilizan para medir el desarrollo del liderazgo, que son: Resultados financieros, Estrategias y Administrar perfectamente las operaciones. Con dichos indicadores primordiales se alcanzará un mejor resultado dentro de la empresa (Deloitte, 2019). Cada vez se hace más complicado encontrar líderes en donde puedan desarrollarse de manera continua y eficiente, evitando así tener resultados negativos en la Organización. Por

ello es muy importante que todo el personal este capacitado para que puedan desarrollarse en las áreas establecidas. Todas las organizaciones deben enfocarse en tomar conciencia el entorno de trabajo sus capacidades y/o cualidades, es necesario que realicen ciertos estudios para que puedan estar al tanto del performance de los colaboradores internos de la empresa y a su vez les permita identificar sus debilidades y fortalezas para que puedan mejorar todas las áreas y potenciar su competencia. (Porter, 2015).

La realidad problemática de este estudio se centra principalmente en el Clima laboral en donde se desenvuelven los trabajadores, la falta de comunicación directa entre la alta jerarquía y los subordinados hace que influya de una manera directa en el desempeño de los trabajadores; es por ello, que muchas veces se sienten desmotivados y a la vez se generen conflictos o malos entendidos dentro de su centro de trabajo. Asimismo, la falta de coordinación no permite que la comunicación sea fluida entre sí, ocasionando un bajo rendimiento en los empleados y el cumplimiento de los objetivos; por lo tanto, tiene una connotación directa en el comportamiento organizacional y es importante analizar los factores que están influyendo para que se pueda desarrollar un ambiente positivo de una manera óptima y adecuada. Por ende, el entorno en donde los miembros de la organización desarrollan sus actividades no están siendo conectadas directamente con la satisfacción laboral dentro de su entorno.

Se formula con base a lo anterior la siguiente interrogación: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el clima laboral de la empresa de Transporte Nuevo California, Trujillo, 2021? Cuyo objetivo general del proyecto de investigación es Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Clima laboral en la empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo, 2021; Tagiuri (1968), precisa que “El clima es un atributo desde un punto de vista relativamente de mayor duración en un ambiente laboral, ya que involucra a todos los colaboradores influyendo directamente en su comportamiento que puede ser establecida por términos de valores y principios dentro de la organización en las cuales pueden ser percibidas por ellos”

Por lo tanto, los objetivos específicos que se consideraron durante la investigación se mencionan a continuación: Determinar el nivel de liderazgo que existe en la

empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo, 2021. Determinar el nivel del clima laboral de los colaboradores, en la empresa de Transporte Nuevo California, Trujillo, 2021. Correlacionar las dimensiones del Liderazgo y Clima laboral en la empresa de Transporte Nuevo California, Trujillo, 2021. Por lo cual, permitirá desarrollar etapas para alcanzarlas en un plazo pactado o determinado.

La justificación del proyecto de investigación nos permitirá establecer tal analogía que existe entre el liderazgo y clima laboral en la empresa de Transporte Nuevo California, Trujillo, 2021. Siendo fundamental dentro de la empresa en el cual se genere una adecuada relación y buen ambiente de trabajo.

En lo practico nos permitirá ser de gran apoyo para la empresa con sus colaboradores, por lo tal que puedan ser tomadas en cuenta para el mejoramiento del ambiente laboral y/o desempeño dentro de la empresa.

En lo social posee una gran relevancia, en que favorecerá a que las empresas locales, nacionales e internacionales conozcan la importancia y les sirva como herramienta para lograr tener una mejor influencia y ambiente de trabajo para el logro de las metas. Finalmente, con el uso aplicado metodológicamente permitirá la elaboración y aplicación, de los instrumentos para las variables de estudio.

Con respecto sobre la hipótesis de la investigación se plantea lo siguiente: Existe una relación positiva entre el Liderazgo y Clima laboral en la empresa de Transportes Nuevo California Trujillo, 2121. La hipótesis nula de investigación plantea: Existe una relación negativa entre el Liderazgo y Clima laboral en la empresa de Transportes Nuevo, California Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el progreso de la Investigación, se estudiaron trabajos similares en los tres niveles: Internacional, Nacional y Local, con la finalidad de poder contar con el respaldo de los antecedentes mencionados, por diferentes autores que también han desarrollado hechos problemáticos en dichos niveles.

A nivel internacional Morales (2016) en su tesis: “Estudio del Clima de trabajo y su correspondencia con la producción de los empleados de la empresa Seridme, Cartagena de Indias”. La presente investigación se enfoca con el objetivo de establecer la incidencia que presenta en la productividad de la empresa, así como el bienestar laboral de los colaboradores en relación con su jefe inmediato, compañeros y condiciones de trabajo. El tipo de estudio fue cualitativo, por lo cual se pretendió estudiar situaciones experimentales medibles. La muestra fue tomada por 45 empleados contratados por la empresa, en la cual para poder realizar la recopilación de datos se empleó la técnica de la encuesta con el diseño de obtener información en donde permita realizar un análisis con fuentes confiables con las variables que se estudian y su relación con la producción dentro de la organización.

Como lo menciona Villacrés (2016) en su tesis: “Incidencia del Liderazgo en el Clima dentro de las áreas de la empresa de Transportes en Quito”. Tesis para conseguir la categoría de Magister en Gestión del Talento Humano. El trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el clima laboral en las diferentes áreas donde operan los colaboradores ya que el liderazgo puede llegar a influir en el ambiente laboral. Uno de los principales problemas expuestos en la empresa es el alto índice de desmotivación por falta del personal contratado y por tal hace que se genere un ambiente negativo dentro de la organización. Por lo tal, el arquetipo de investigación será correlacional y descriptiva con un diseño no experimental; aplicando la técnica inductiva/deductivo ya que se partirá de una idea de manera general en el que se analizará desde los hechos específicos. Se tomó una muestra de 55 colaboradores, los cuales fueron predominantes para el progreso de la investigación, tomando un enfoque de procedimientos y patrones de conducta que

tienen relación con el objeto de estudio en el cual les permitió evaluar el liderazgo y el clima laboral para concluir si tienen relación entre ambas variables.

Ramos (2017) en su materia: "Evaluación de los componentes de riesgo en la producción de trabajo de los colaboradores de la empresa Ecuatranscarga en Ecuador". El trabajo tuvo como objetivo medir la incidencia de los elementos de los riesgos sociales psicológicos en el desempeño de los trabajadores en la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda., el principal problema fue la dificultad de implementar acciones en donde permitan solucionar estas problemáticas incrementando los horizontes de calidad y eficiencia en la realización de sus actividades. El prototipo de investigación, será descriptiva no experimental transversal, tomada con una muestra de 50 colaboradores, aplicando el Cuestionario y contrastando, con la evaluación de desempeño. El cual les permitirá, evaluar si existen congruencias entre los factores y el desempeño laboral que influyen en la colaboración y/o comunicación, que estén orientados a los resultados.

A nivel Nacional Terrones (2016) en su siguiente tesis: "Compromiso organizacional y su dominio en la satisfacción laboral de los participantes de la empresa de Transportes Móvil Tours SAC –Chachapoyas". Para lograr obtener el Título de Licenciado en Administración y Turismo. La investigación nace del suceso de estar al tanto del compromiso de los cooperadores dentro de la organización con el objetivo de instaurar la atribución de compromiso para el goce de sus labores rutinarios de los colaboradores de la asociación de transportes en donde se aprecia un clima laboral inadecuado en donde el factor humano trabaja desmotivado y las dificultades que se reflejan y es notorio en el progreso ineficiente de su trabajo. Esto en gran parte a la insatisfacción que presentan el personal con respecto al compromiso en donde no se sienten a gusto con su desempeño laboral, motivados realmente para laborar eficientemente.

Por lo cual conduce como resultado un mal trato, al público y el decrecimiento de la institución. El tipo de investigación fue cuantitativo relacional y transversal, el método que se aplicó fue deductivo - inductivo, con un diseño no experimental para poder diferir con dicha realidad y llegar a probar la hipótesis. La muestra fue tomada

por 18 colaboradores de la empresa. Para, la colección de la información se usó como instrumento el cuestionario para las dos variables, dichos resultados

Servirán de soporte informativo al administrador, de la empresa para que se reincorporen, nuevas estrategias y enfoques laborales que estén fundamentadas modernamente en el comportamiento de la organización para optimar el desempeño laboral de su personal.

Cossio menciona (2018) en su tesis: “El Desempeño y Clima organizacional de los trabajadores en la empresa de Transportes Expreso Palomino Lima”. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre Desempeño y el clima organizacional del personal de la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, corte transversal, no experimental, en el cual, se aplicó el método deductivo, la muestra fue tomada por 111 trabajadores. Para la selección de los siguientes datos se aplicó el cuestionario para ambas variables de estudio, concluyendo que tiene una conexión con respecto al Clima y desempeño laboral, evidenciando una correlación positiva alta.

Pretel (2019) en su tesis: “El Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Vásquez SRL Chiclayo”. La presente investigación tiene como propósito centrarse en la capacidad que tiene para aumentar el rendimiento de la empresa, en donde los empleados logren identificarse e integrarse. Como objetivo general fue determinar el Clima de la Empresa de Transportes Turismo Vásquez. Por lo cual, el tipo de estudio fue de modo descriptivo cuantitativa/transversal en donde se pretendió recoger información que ayudaron a la recolección de datos con el fin de describirlos para realizar interpretaciones válidas. La muestra fue tomada por 30 colaboradores que fueron seleccionados de diferentes áreas y por ende se obtuvieron datos significativos para conocer la realidad de la empresa.

A nivel local León (2017) en su argumento: “Influencia de los vínculos dentro del Clima del entorno laboral de los colaboradores en la compañía de Transportes Rodrigo Carranza – Trujillo”. La pesquisa posee como objetivo dar a conocer la conexión de las relaciones interpersonales en el clima de los colaboradores en la

Empresa de Transportes Rodrigo Carranza – Trujillo 2016. Surge del defectuoso ambiente laboral, por las inoportunas relaciones laborales, bajo ras de liderazgo, comunicación e incompleto compromiso en conjunto. Por lo tanto, habiendo obtenido información requerida para acercarse y abordar los conflictos que la empresa afronta se debe trabajar de tal manera que se permita mejorar el clima laboral de la organización lo cual implicará en la motivación de los trabajadores, ayudar a mejorar la producción, eficacia resultados y buen trato hacia compañeros y clientes. El estudio es de diseño no experimental, descriptivo transversal / correlacional. Se empleó un tipo de muestra no probabilística a 231 coagentes, los cuales se trabajó destinando los siguientes métodos: Inductivo deductivo y/o técnicas como la observación, la entrevista y la encuesta.

Gil y Sarmiento (2019) en su tesis indican: Clima laboral y su correlación con la motivación del personal del área de operaciones de la empresa Bucsar, Trujillo”. La investigación tiene como fin identificar y/o determinar el clima laboral en relación con la estimulación de todos los participantes de la organización. La indagación es no experimental transversal, con un diseño descriptivo correlacional, por lo cual se analizó el vínculo que existe entre ambas variables de estudio, cuya muestra fue tomada por 25 colaboradores, para la recopilación de datos fue el cuestionario que sirvió para medir la relación entre ambas variables. Obteniendo como efecto que existe cierta relación alta y positiva entre el clima y motivación de la empresa Bucsar Trujillo.

León y Vargas (2020) en su tesis: “Estilos de Liderazgo y su correspondencia con el escenario organizacional de los trabajadores de la empresa Express Perú, Trujillo”. La presente exploración tuvo como fin determinar el horizonte de correspondencia entre las formas de liderazgo en relación con el clima de la organización de los trabajadores de la empresa Urbano Express Perú S.A., Trujillo. Como parte del problema se observó que el índice de producción y participación en la empresa empezaban a notar un decrecimiento en cuanto al clima laboral; teniendo como efecto un alto porcentaje de conflictos dentro de la organización. La muestra fue tomada por 46 trabajadores de la empresa, el tipo de análisis fue con esbozo transaccional no experimental correlacional y con perspectiva cuantitativo,

la técnica aplicada para la colecta de los datos fue la encuesta aplicadas a las dos variables de estudio.

En lo relacionado con respecto a las teorías en donde se enmarca el estudio de indagación de la primera variable liderazgo, esto se debe preliminar que, desde hace tiempos originarios, la palabra Liderazgo ha pasado por distintos períodos iniciando con el cazador, la etapa pre-matriarcal, matriarcal y patriarcal, cualidades de los líderes y su transformación con los grupos sociales. Sin embargo, a finales de la época "XIX" en las que se dio iniciación a una indagación más explícita sobre las teorías del liderazgo que involucraron a todos los líderes según su personalidad, emoción, conducta y pensamiento.

En cuanto a las superficies del liderazgo, Deribe (2016), determinó un terceto de dimensiones del liderazgo que se mencionan a continuación; Transaccional, Laissez faire y transformacional. La primera dimensión: El Liderazgo transformacional según Barbosa (2017), expresa que el Liderazgo genera cambios positivos en sus participantes, cuidando ciertos intereses de todo el grupo. Su argumento está orientado a resultados, valores, relaciones, aprendizaje constante, responsabilidad y Compromiso.

La segunda dimensión: El liderazgo transaccional, Moses (2018) manifiesta que este principalmente se enfoca en el desempeño de la organización, fomentando la cohesión de los discípulos mediante sanciones y recompensas. Están orientados al control, instrucciones para los objetivos. Por último, El Liderazgo Laissez-faire Kilani (2016), expresa que este se da cuando los altos niveles jerárquicos ofrecen dirección a todos los colaboradores de la empresa, siendo ellos mismos responsables del cumplimiento de las metas, resolviendo problemas y la toma de decisiones.

Teoría acerca del Clima laboral – McGregor

Menciona en su título "Lado Humano de la Empresa", en donde se examinan las suposiciones que están conexas con la conducta de las personas dentro del ambiente laboral, enfocándose en dos teorías al que llamó "X" y "Y"

TEORÍA X

Se centra en el ser humanitario que siente una sensación de desagrado por el trabajo y evitará siempre que pueda, ya que las personas prefieren que los dirijan en el desarrollo de sus actividades y tienen poca ambición que desean seguridad. Es por ello que las organizaciones tienen que supervisar, motivar y controlar adecuadamente a los trabajadores para que cumplan con sus tareas diarias, dejando normas y reglas claras. Para manifestar cualquier incidencia dentro de la empresa, el control en los trabajadores debe ser de manera constante, y en caso que se incumpla con las normas establecidas, debe de ser sancionado de forma inmediata.

TEORÍA Y

Se enfoca en el brío intelectual, físico y natural, que es requerido por el trabajo, en donde tales personas prefieren las motivaciones que sean superiores en un medio apropiado que incite y les acceda alcanzar sus metas y objetivos personales.

Hoon, You, y Jung (2015), quienes definen que el liderazgo es un parte de un proceso por el cual el líder influye de manera significativa sobre las actividades a realizar con el equipo de trabajo, y por ello implica tener una visión clara de la organización en donde se incluyan variables que son: procesos, valores, tareas, cambios, los cuales deben tener un mejor control para motivar a los participantes con el logro de los objetivos trazados. Esto indica que el Liderazgo juega un rol fundamental dentro de la organización, la capacidad del líder para poder dirigir aparte de delegar responsabilidades hacia los demás, la manera de interactuar y conducirlas para el cumplimiento de las metas.

En cuanto al clima Chiavenato (2015) menciona que: Los entes humanos se adecuan durante todo el tiempo en distintas circunstancias con el centro de satisfacer las necesidades manteniendo el equilibrio emocional. Es por ello que se define en un curso de armonía que no solo se refiere a la satisfacción sino también a las de formar parte de un grupo de personas. En la actualidad en gran parte las empresas rebuscan formar un favorable ambiente en donde les ayude a conservar sus horizontes de producción para perdurar como empresa, eso quiere decir que

tratan de mostrar resistencia ante la dificultad que se presenta, adecuándose a los distintos cambios y solucionando problemas; sin embargo, para que una organización tenga éxito se debe tener en cuenta al factor más importante que es el factor humano

Robbins y Coulter (2013), manifiestan que el clima laboral aparenta estar siempre en firme cooperación dentro de la asociación para alcanzar que donde las labores del líder deben ser definidas al igual que las responsabilidades de los empleados, esto realza los estándares de desempeño y establece los canales de comunicación bien definidos para no generar conflictos dentro de la organización. Por lo tanto, el liderazgo es importante porque ayuda a favorecer al desarrollo de las personas y el éxito empresarial.

El liderazgo demanda un "conjunto de destrezas, una cadena de comunicación interpersonal que por medio de las cuales el individuo incide directamente en su entorno con el designio de lograr una buena voluntaria realización y más eficaz en los objetivos de la organización". Siendo el liderazgo una norma el cuál ejerce un compromiso consigo mismo y en especial en las personas que lo circundan.

El clima laboral se acomoda a una gran cifra de factores entre ellos emocionales, físicos que trasgreden en la conducta y el desempeño de los integrantes del equipo de trabajo, producción y satisfacción, observando el ambiente en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Es el círculo donde está sitiada una organización que resalte al momento de contrastar modeladores en donde refieren se establezcan procesos de interacción con la sociedad, se recalquen las actitudes, valores del factor humano que atarean dentro de la organización u empresa según Méndez, (2006). Hernández Gallarzo y Espinoza, (2011) coincide que son las diferentes maneras de estar a la mira en el entorno que se comparte entre el personal de una organización concerniente a sus labores diarias, ambiente laboral, y las relaciones que afecten positiva o negativamente el trabajo en equipo. La Comunicación debe predominar siempre en la organización, ya que la interacción es mutua.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

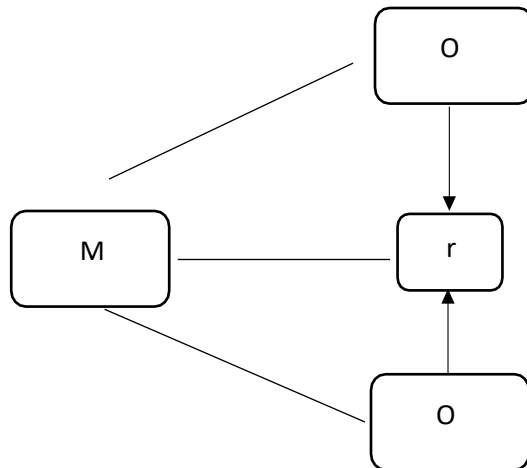
El estudio de tal investigación será aplicado según (Grinnell 1997): En donde se maneja la recolección y/o análisis de datos para facilitar y dar respuesta alguna a las preguntas de investigación y permita tantear la hipótesis determinada previamente; en donde se confía en la cierta medición de números, el conteo y seguidamente en el uso estadístico para determinar con exactitud patrones de conducta en una población. El tipo de investigación fue aplicada, porque según Murillo (2008) Se centra en la búsqueda de aplicación de los conocimientos que se adquirieron y a la vez se realizan y coordinan la práctica basada en la investigación, ya que para ello existen posibles soluciones hacia los problemas encontrados en la empresa.

Diseño de investigación

Se empleará un diseño transversal / correlacional no experimental en el cual se encargará de relatar y examinar variables en un determinado momento, ya que el tipo de investigación no experimental no pueden ser manipuladas sino trabajarlas de una manera natural siguiendo su curso (Hernández 2014).

Por lo tanto, un diseño de corte transversal es aquella en la cual se aplica una encuesta única vez durante el año presente en la empresa donde se desarrolla el estudio, Fernández (2016) indica que el diseño transversal mide ciertas características de la población relativas a ciertas dimensiones.

Cabe recalcar que el tipo de investigación es descriptiva por lo que se busca narrar ambas variables de estudio Liderazgo y Clima laboral de la empresa de transportes, según Tamayo (2017), menciona que el diseño de manera descriptiva comprende el análisis y procesos en los que describe comportamientos que tienen que ser investigados. El diseño de investigación correlacional causal, cuyo carácter se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M: Personal Administrativo de la Empresa Transportes Nuevo California S.A, Trujillo, 2021.

V1 Liderazgo

V2 Clima Laborall

r Relación de variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Liderazgo

- **Definición Conceptual:** Es el asunto de ordenar las tareas de trabajo de un equipo mediante la comunicación entre ellos; para conseguir lograr el alcance de los objetivos empresariales. Es la práctica en las cuales engloba una gran cantidad de ciertas características de manera individual que tienen una gran trascendencia para un alto mando directivo ya que se basa en la repercusión en el ámbito interpersonal encaminado a la consecución de objetivos a largo plazo (visión), y corto plazo (misión), por medio de la comunicación (Deribe, 2016).
- **Definición Operacional:** Encuesta – Cuestionario.
- **Indicadores:** Compromiso, Cambio positivo, Aprendizaje, Automotivación, Comunicativo, Responsabilidad, Control, Delega autoridad, Recompensas, Autocontrol Efectivo.

- **Escala de medición:** Ordinal.

Clima Laboral

- **Definición Conceptual:** El estudio que influye acerca de los factores conductuales, posición y desenvolvimiento del individuo en su ambiente organizacional involucra cimentarse en la ciencia, procedimientos y principios sacados de competencias como la psicología, sociología y antropología cultural sociología (Gib06).
- **Definición Operacional:** Encuesta – Cuestionario.
- **Indicadores:** Relaciones del personal, Itinerario del trabajo, Comprender los mensajes de la Organización, Comunicación, Tomar decisiones en el puesto Relación del agente con sus responsabilidades, Servicios, Descripción de las exigencias del cargo de trabajo, Remuneración Aspiraciones del agente, Vacaciones.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3 Población, Muestra y Muestreo Población

Población

VENTURA 2017, Es un conjunto de componentes que poseen positivas particularidades que se procuran aprender, por esa razón entre muestra y población existe un buen tipo de índole inductivo (de lo particular a lo general) esperando que la parte observada sea de manera representativa de la realidad; para que nos permita avalar las conclusiones extraídas en el estudio; es por ello que estará formada por los 338 Colaboradores de la Empresa de Transportes Nuevo California S.A., Trujillo, 2021, por lo cual será una población finita ya que se conoce el total de individuos que la conforman.

- **Criterios de inclusión:** Socios, Directivos, Personal operativo, Personal administrativo, Isleros, Despachadores, Pertenecientes como trabajadores de la empresa de Transportes Nuevo California Trujillo 2021, edades que oscilan entre 22 y 65 años, ya sean de ambos sexos.

- **Criterios de exclusión:** Son todos los copartícipes de la empresa de Transportes Nuevo California S.A que no deseen participar del estudio.

Muestra

Tamayo (2006) define que es importante poder determinar la muestra para poder cuantificar a la población y pueda ser medida en su totalidad. Para la obtención de dichos resultados concretos y confiables, se tomó en su totalidad de la población una muestra de 150 participantes de la Empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo 2021; edades que oscilan entre 22 y 65.

Se determinó la muestra a partir de la siguiente fórmula de muestra aleatoria simple para poblaciones finitas:

$$\eta = \frac{Nz^2pq}{e^2(N - 1) + z^2pq}$$

Dónde:

N= 338

Z= 1.64

p= 0.5

p= 0.5

e= 0.05

n= 150 colaboradores

La muestra se determinó a 150 colaboradores de la empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo 2021.

Muestreo

Hernandez (2016) es un elemento que tiene una gran validez en donde se seleccionan unidades en las cuales permitirá obtener los datos. En la investigación si se realizó muestreo; en donde tuvo que elegirse de manera aleatoria a los colaboradores para poder obtener el tipo de muestreo que será probabilístico, ya que la técnica de muestreo es la encuesta.

Unidad de análisis

Baptista (2014) menciona que la unidad de análisis son elementos o individuos que forman parte y participan en la investigación. Cada persona colaboradora de la empresa de Transportes Nuevo California, Trujillo 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicará lo siguiente:

Encuesta: Este método se aplicará por medio de la muestra estudiada de 150 colaboradores, para obtener información a través de una serie de preguntas planteadas en función a las variables de estudio.

Instrumento

Se aplicará los siguientes instrumentos:

Cuestionario de la variable – “Liderazgo”: Conjunto de propuestas que se aplicó de forma aleatoria a 150 trabajadores de la empresa de Transportes Nuevo California Trujillo y estarán en función de determinar los indicadores que nos reflejan sobre la variable liderazgo. Se aplicará un conjunto de preguntas cerradas, que incluyen una selección de respuestas predeterminadas, las que serán presentadas en una escala de manera Ordinal: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1).

Validez de instrumento

Según, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2019) nos muestra la capacidad que tiene un instrumento que permite evaluar aspectos de una variable que se desea medir. Por lo tanto, la validez fue realizada por medio juicio de expertos|, en el cuál facilitaron ciertas observaciones y recomendaciones de los instrumentos antes de su aplicación.

Confiabilidad de liderazgo

Se obtuvo mediante la prueba del coeficiente - fiabilidad de Alfa de Cronbach por medio del programa SPSS, en tal sentido un instrumento es fiable cuando puede realizar en una variable mediciones reales en momentos diferentes muy cercanos (Córdova, 2019).

Cuestionario - Variable “Clima laboral”: Conjunto de propuestas que se les aplicará a los 150 colaboradores y estarán en función de determinar los indicadores que nos reflejan sobre la variable clima laboral. Se aplicará un conjunto de preguntas cerradas, que incluyen una selección de respuestas predeterminadas, las que serán presentadas en una escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), Nunca (1).

Validez del instrumento

El mecanismo aplicado en el presente trabajo de investigación es el cuestionario, el cual fue constante mediante la prueba de confiabilidad y juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento

Para la operación de la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach. Carrasco (2010) menciona que “Dicho coeficiente puede encontrarse precisamente entre cero y/o uno, donde el cero significa nula confiabilidad y el uno representa una máxima confiabilidad. La fiabilidad del instrumento de esta investigación se comprobará mediante - cálculo del coeficiente (Alfa de Cronbach) realizado en Excel (SPSS) para la variable clima laboral.

3.5 Procedimientos

Como primer punto, se recogerá información teórica de las variables de investigación en páginas web, libros, tesis de pregrado y artículos virtuales fundamentando la introducción, marco teórico y metodología del proyecto de investigación.

En segundo punto, se utilizará la herramienta de recolección de datos a los trabajadores de la empresa de Transportes. En conclusión, se procesará la información recogida mediante software Microsoft Office Excel para su respectiva tabulación gráficos estadísticos. El cual permitirá hacer un análisis complejo de manera más rápida y sencilla. Todo esto con el fin de discutir los resultados, elaborar conclusiones y brindar recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizará el procedimiento estadístico descriptivo mediante el cual se desarrollarán las variables y sus respectivas dimensiones, serán representadas a través de tablas, figuras y gráficos que permitirán describir el comportamiento de la población y muestra.

Por lo tanto, se llevará a cabo el uso de estadística con el objeto de determinar la relación que tienen entre las variables en estudio por intermedio de la cierta aplicación de la fórmula de correlación de Spearman según el ajuste de la normalidad de la puntuación obtenida en ambas variables.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente se efectuará con todas las pautas éticas profesionales, así como la participación intelectual, privacidad y defensa de los humanos que participan en el estudio, asimismo la confiabilidad de tal información recibida por parte de la empresa.

IV. RESULTADOS

Ho Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1 Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Prueba de Normalidad

Tabla 1: Prueba de normalidad de las variables Liderazgo y Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes “Nuevo California”, Trujillo, 2021.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,256	150	,000	,860	150	,000
Clima Laboral	,277	150	,000	,826	150	,000

Fuente: Datos de la encuesta

Interpretación: Se puede observar que la muestra es mayor a 50 personas, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov – Smirnov, ya que al no presentar una distribución normal se utilizará un estadístico de correlación Rho de Spearman. Del resultado se afirma que debido a que ($p=0,000$), es menor que 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Análisis de Correlación

Tabla 2: Relación entre el Liderazgo y Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes “Nuevo California”, Trujillo, 2021.

		LIDERAZGO	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,993**
		N	150
	CLIMA LABORAL	Correlación	,993**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: SPSS 26

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 02, el valor “sig.” es de ($p= 0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia, para lo cual se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se puede observar que la correlación de Spearman arrojó un coeficiente ($r=0,993$), lo que significa que existe correlación positiva alta entre las variables Liderazgo Y Clima Laboral, por lo tanto, si se mejora el nivel de Liderazgo entonces el Clima laboral tendrá una mejoría notablemente.

Tabla 3: Relación entre la dimensión Liderazgo Transformacional y el Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes “Nuevo California”, Trujillo, 2021.

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,970**
		N	150
	CLIMA LABORAL	Correlación	,970**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: SPSS 26

Interpretación:

En la tabla 03, el valor “sig.” es de (p= 0.000) que es menor a 0.05 del nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se encontró el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,970, lo que significa que tiene una correlación positiva considerable entre la variable Liderazgo Transformacional y Clima Laboral, por lo que se puede decir que, si se motiva mejor a los empleados el ambiente será positivo y los resultados también.

Tabla 4: Relación entre la dimensión Liderazgo Transaccional y el Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes “Nuevo California”, Trujillo, 2021.

		LIDERAZGO TRANSACCIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,870**
		N	150
	CLIMA LABORAL	Correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	150

Fuente: SPSS 26

Interpretación:

En la tabla 04, el valor “sig.” es de ($p= 0.000$) que es menor a 0.05 del nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se encontró el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,870, lo que significa que tiene una correlación positiva considerable entre la variable Liderazgo Transaccional y el Clima Laboral, por lo que se puede decir que, si se mejora el Liderazgo, repercutirá positivamente en el Clima Laboral.

Tabla 5: Relación entre la dimensión Liderazgo Laisse - Faire y el Clima laboral en los colaboradores de la empresa de Transportes “Nuevo California”, Trujillo, 2021.

		LIDERAZGO LAISSE - FAIRE	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO LAISSE - FAIRE	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,890**
		N	150
	CLIMA LABORAL	Correlación	,890**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: SPSS 26

Interpretación:

En la tabla 05, el valor “sig.” es de (p= 0.000) que es menor a 0.05 del nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se encontró el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,890 lo que significa que tiene una correlación positiva considerable entre la variable Liderazgo Laisse Faire y el Clima Laboral.

DISCUSIÓN

Las discusiones que se mostrarán a continuación reflejarán la vital importancia de la investigación realizada.

Para definir el nivel de Liderazgo, se obtuvo que el 66% indica que el nivel es bajo, el 24% nivel medio y un 10% indicó que es alto, del objetivo 01 se puede indicar que la empresa no cuenta con un buen nivel de Liderazgo y es uno de los indicadores fundamentales en la empresa de Transportes Nuevo California, ya que los líderes no están suficientemente capacitados para liderar a un equipo de trabajo dentro de las áreas específicas donde desarrollan sus actividades.

Pérez (2019) en su tesis El Liderazgo de los Gerentes de las empresas de Transporte Interprovincial de la ciudad de Trujillo, donde el 70% señalan que no están motivados, que sus líderes no ejercen el cumplimiento de sus objetivos y ello es preocupante porque todos los trabajadores deben estar motivados para tener un buen desempeño, ya que motivados desarrollarán un mejor ambiente de trabajo y eso se verá reflejado en los resultados. También Flores (2017) señala que el liderazgo es el aforo propio de poder influir en otras personas por medio de las relaciones positivas, donde el líder es el que influye de manera directa en el cumplimiento de los objetivos dentro de la organización. Por lo tanto, Hernandez (2017) afirma que ser un buen líder significa describir ciertas cualidades que son cimientos esenciales en el accionar del ser humano, de modo que permita estimular, sostener y guiar a otras personas dándole herramientas para desarrollar habilidades interpersonales, capaces de enfrentar todo tipo de situación y de la manera más exitosa.

En el desarrollo del nivel del Clima Laboral se obtuvo que el 74.67% presenta un nivel bajo, el 13.33% nivel medio y un 12.00% nos indica alto; de este objetivo se puede indicar que el Clima Laboral en la empresa no se encuentra en un buen ambiente en donde los colaboradores puedan desempeñarse de una manera eficiente, estos resultados manifiestan lo concluido por el autor Salvador (2017) quien en su investigación sobre el Liderazgo y Clima Laboral de los colaboradores

en una empresa de Transportes manifiesta que un 58% de los trabajadores no se sienten satisfechos en las actividades que realizan, esto implica en el cumplimiento de objetivos trazados, ya que no solo debemos exigir sino incentivar y fomentar el trabajo en equipo. Por otro lado, Ortega (2018) manifiesta que la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo es la base fundamental ya que es el aporte que brindara a la organización trayendo consigo resultados óptimos y eficientes. También Pérez (2020) indica que los factores que intervienen en la conducta de cada ser humano son el conjunto de ciertos atributos y/o cualidades los que componen principalmente la organización empresarial y eso hace que se trabaje conjuntamente en los objetivos y a su vez genere un agradable ambiente de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo a la evaluación realizada para determinar realmente si existe relación entre dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Clima Laboral tal y como se aprecia en la tabla 03 existe una relación positiva alta ($r= 0,970$) ya que a mayor Liderazgo mayor será el Clima Laboral con los colaboradores, ya que si se tiene la experiencia en el puesto de Supervisión y la capacidad de delegar funciones en las áreas establecidas se lograra cumplir con dichos objetivos y tareas asignadas. Por lo tanto, la empresa estará en un buen nivel óptimo en los resultados que a su vez se muestran lo dicho por el autor según García en el (2018) en su exploración de gestión del recurso humano para mejorar el Clima Laboral manifiesta que la base de un buen Liderazgo con un ($r= 0,77$) ya que si el colaborador se mantiene capacitado y conoce sus funciones entonces su Liderazgo será eficaz con resultados notables. por otro lado, Alvarado (2019) manifiesta que los lideres deben tener en claro sus funciones y estar preparados para cumplir buenos roles para que aporten de manera eficaz a la empresa.

Asimismo, para poder comprobar si existe relación entre la dimensión Liderazgo Transaccional y Clima Laboral como se puede observar en la tabla 4 que hay una relación positiva considerable ($r= 0,870$) por lo que significa que, si se mejora el

Liderazgo dentro de la empresa, repercutirá efectivamente en el Clima Laboral y desempeño de los colaboradores será más notorio en cuanto a los resultados es por ello que el autor Collantes (2017) que para llevar a cabo las condiciones óptimas

en donde los subordinados desarrollen sus quehaceres en un ambiente agradable se debe crear un vínculo armonioso en todas las áreas establecidas, y también motivarlos para lograr un buen desempeño laboral.

Por último, en la investigación que se realizó para establecer si existe relación entre Liderazgo Laissez – Faire y la variable Clima laboral ($r= 0,890$) lo que significa que hay una correlación positiva alta que se considera que el recurso humano es el factor más primordial, es decir el empleado por medio de la experiencia y motivación lleva a cabo sus funciones y está capacitado para solucionar problemas empresariales. El autor Alvarado (2018) nos indica que la capacidad de los colaboradores es de vital importancia en las que involucra que ellos deben estar motivados y tienen la cabida de trabajar si el líder se ausenta. Por lo tanto, permite a los individuos tomar sus propias decisiones y obtener resultados, de tal manera, pone en certeza que, si se trabaja en las empresas con aquellos líderes que ejerzan su cargo de la manera adecuada, se estaría aportando de una manera positiva y significativa en su ambiente de trabajo, logrando que los trabajadores desempeñen sus actividades de la manera deseada. Por otro lado, López (2018) manifiesta que la persona logra resaltar cualidades que sobrelleven al cumplimiento de los objetivos y es apto desarrollarlo para incentivarlos a las personas a ser más eficientes en aportar al equipo, y eso repercute de manera positiva para lograr el equilibrio en la empresa.

En relación con el objetivo general que se hizo referencia a la medición de ambas variables, Liderazgo y Clima Laboral donde aceptamos la hipótesis de Investigación que indica que hay una relación positiva alta (0,993) entre ambas variables este resultado refleja que a mayor Liderazgo mejor será el Clima Laboral de los colaboradores es por ello que los resultados que se obtuvieron muestran la importancia de la relación de estas variables ya que si un colaborador muestra sus habilidades y aplica sus conocimientos en las labores asignadas será muy productivo para la entidad para la cual labore ya que los resultados van de acorde por lo expuesto por Morales (2019) quien en su investigación, sobre el Liderazgo y el Clima Laboral de una empresa de Transportes ($r=0,886$) que nos indica que el Liderazgo si tiene un buen nivel irá de la mano con el Clima laboral, también tendrá

un buen nivel por otro lado Bardales (2020) en “Tipos de Liderazgo” manifiesta que actualmente las empresas están en constante nivel de competitividad para que se desarrollen de una manera efectiva y hoy en día se toma como factor determinante en capacitar mejor al talento humano, para que a través de ello se obtengan nuevos conocimientos que ayuden a incrementar el desarrollo en la empresa.

V. CONCLUSIONES

Existe una relación positiva alta entre las variables Liderazgo y Clima Laboral ($r=0,993$), estos resultados muestran la importancia de la relación de estas variables de estudio ya que, si los líderes se encuentran capacitados constantemente con los conocimientos necesarios, entonces eso reflejará en su desempeño y el adecuado Clima laboral.

El nivel de Liderazgo de los colaboradores en la empresa de Transportes Nuevo California es alto 66% ya que los líderes no están demostrando suficiente capacidad para solucionar los problemas de una manera asertiva dentro del ambiente donde están desarrollándose y eso repercute en el inadecuado Clima laboral que presenta actualmente la empresa.

El nivel de Clima Laboral de los trabajadores en la empresa de Transportes Nuevo California presenta un nivel alto 74.67%, dicho resultado nos muestra que el Clima Laboral dentro de la entidad no está funcionando de una manera óptima en donde los trabajadores puedan cumplir de una manera eficiente sus funciones.

Existe una relación positiva alta entre la Dimensión Liderazgo Transformacional y Clima Laboral ($r= 0,970$), que nos indica que si se guía y dirige mejor a los trabajadores el compromiso para cumplir con sus objetivos será favorable y eso generará que exista un agradable entorno.

VI. RECOMENDACIONES

- Mantener constante capacitación a su personal para que estos adquieran conocimientos actualizados y a la vez su desempeño se incremente de manera positiva para la entidad donde laboran.
- Mantener en constante evaluación a sus colaboradores para seguir incrementando su nivel de competencias y a la vez verificar si cumplen efectivamente con sus funciones y sobre todo si cumplen el perfil del puesto asignado.
- Contratar a personal con conocimiento del puesto de trabajo que cuente con experiencia y capacidad necesaria para cubrirlo y así no generar retraso en los trámites que se le encomienden.
- Recomendar a los jefes de la empresa que para seguir incrementando el nivel de desempeño de sus colaboradores es importante mantener un buen ambiente de trabajo, es decir que el colaborador tenga la confianza de poder comunicarse con las demás áreas sin ningún problema, además ayudará a incrementar el nivel de eficiencia de cada colaborador.
- Verificar el rendimiento y creatividad de cada colaborador ya que este mostrara sus habilidades al momento de cumplir con su labor eficientemente. Es fundamental incentivarlos en el aspecto económico y no económico como actividades de integración que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo y confianza entre colaboradores.

REFERENCIAS

- Sánchez Flores, M. Soledad (2019). Tesis titulada: “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una institución educativa Pública del Callao”. Escuela de Postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Salvador Escobar, Rosa A (2017). Tesis titulada: “Liderazgo y Clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016”. Escuela de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8582/Salvador_ERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila Guevara, D. Jazmín y Nuñez Chavarry, J. William (2017). Tesis titulada: “Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer”. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/157721822.pdf>
- Novoa Cano, Mayte y Regalado Castañeda, T. (2017). Tesis titulada: “Análisis de la relación entre Clima laboral y Satisfacción del cliente en la empresa Oltursa – Piura y Chiclayo”. Tesis de Pregrado. Universidad de Piura. Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1
- Cossio Hernandez, F. Marieta (2018). Tesis titulada: “Desempeño laboral y Clima Organizacional de los trabajadores en la empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino Sac 2018”. Escuela de Postgrado. Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20T>

RANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20
SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mozo Blass, C. Francisco (2017). Tesis titulada: “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores en la empresa de Transportes Rodrigo Carranza Sac – Trujillo: 2016. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10176/LE%C3%93N%20CRUZ%20M%C3%B3nica%20Judith%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Astudillo Robles, R. María (2021). Tesis titulada: “Liderazgo y su relación con la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte mixto, Macará”. Escuela de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58880/Astudillo_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo Wong, N. Patricia (2019). Tesis titulada: “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores Enero – agosto 2018”. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. Obtenido de <http://docplayer.es/168033022-Tesis-el-clima-laboral-y-el-desempeno-de-los-colaboradores-de-la-superintendencia-de-mercado-de-valores-miraflores-enero-agosto-2018.html>

Talledo Manrique, M. Ernesto (2015). Tesis titulada: “Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes”. Tesis de Pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1777/3/RE_PSICOLOGIA_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL_MOT.LABORAL_EMP.TRANSPORTE_TESIS.pdf

Pretel Alcántara, V. Alfonso (2019). Tesis titulada: “Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Vásquez Asociados SRL, basado en el modelo CI, 2017”. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Obtenido de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1844/1/TL_PretelAlcantaraVictor.pdf

Terrones Villegas, Angelica R. (2017). Tesis titulada: “Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Móvil Tours Sac – Agencia Chachapoyas, 2016”. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1411/Ang%C3%A9lica%20Terrones%20Villegas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz Lazo, Diego (2017). Tesis titulada: “El liderazgo y su influencia en los procesos de innovación en la cooperativa interprovincial de Transportes Ecuatorianos Pesados CITEP”. Escuela de Postgrado. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/401/EI%20liderazgo%20y%20su%20influencia%20en%20los%20procesos%20de%20innovaci%C3%B3n%20en%20la%20cooperativa%20interprovincial%20de%20transportes%20ecuatorianos%20pesados%20CITEP.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Aguilar Gálvez, Rosa T y Nacarino Rosso, A. Yanira (2019). Tesis titulada: Gestión del conocimiento para el liderazgo en la empresa de Transportes Royal Palaces Trujillo – 2018). Escuela de Pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44362/Aguilar_GRT-Nacarino_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Panca Fernandez, Lady y Supo Santillán, Elizabeth (2015). Tesis titulada: “Incidencia de la motivación laboral en la producción de los trabajadores de la empresa Transportes Magata EIRL, Arequipa”. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2559/ADpafel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Agreda Cerna, H. Wilfredo (2015). Tesis titulada: "Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Sub Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas". Tesis de Pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/228/18-2015-EPAE-Rivera%20Vivanco-Evaluacion%20del%20clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20al%20sub%20gerencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Muñoz, P. Anthony (2021). Tesis titulada: "Plan de mejora basado en técnicas organizacionales que favorezca el Clima laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Valle Norte Sac – Lambayeque, 2019". Tesis de Pregrado. Pimentel, Perú. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7918/L%C3%B3pez%20Mu%C3%B1oz%20Piere%20Anthony.pdf?sequence=1>
- Heras Pino, S. Lucía y Vintimilla Sarmiento, D. Elizabeth (2015). "Diagnóstico del clima laboral de la empresa pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte Terrestre de Cuenca, Propuesta y Aplicación de un plan de mejora". Tesis de Pregrado. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7884/1/UPS-CT004732.pdf>
- Murga Vásquez, V. Melisa (2016). Tesis titulada: "Influencia del Clima Laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper Sac Trujillo, La Libertad". Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4215/MURGA%20VÁSQUEZ%20VILMA%20MELISA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto Aguilar, Cintya (2019). Tesis publicada: "Clima laboral en conductores de una empresa de Transporte masivo en Lima Metropolitana". Tesis de Pregrado.

Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3156/UNFV_SOTO_AGUILAR_CINTYA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Napuri Alba, E. Vanesa (2018). Tesis titulada: “Gestión y Clima Laboral de las empresas de Transporte Interprovincial e Barranca”. Tesis de Pregrado. Universidad San Pedro. Barranca, Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11590/Tesis_61084.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco Torres, J. Alindor (2018). Tesis titulada: “Influencia del Clima laboral en el clima organizacional de la empresa Metal Sac”. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”. Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL_PachecoTorresJair.pdf

Segura Erazo, Johanna Alexandra (2016). Tesis titulada: “Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los trabajadores de una ensambladora multinacional de autos Ómnibus Transportes SA”. Escuela de Postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5371/1/T2088-MDTH-Segura-Influencia.pdf>

Lagos Cortes, Víctor (2015). Tesis titulada: “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en la empresa Copelec”. Tesis de Pregrado. Universidad del Bío-Bío. Chillán, Chile. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>

Rojas, Alejandro (2017). “Investigación e Innovación metodológica”. Obtenido de <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

- Castillo Briones, I. Yanetd (2018). Tesis titulada: "Liderazgo directivo y Desempeño de Pregrado". Tesis de Pregrado. Universidad San Pedro. Chimbote, Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5713/Tesis_57674.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Giménez Divieso, Javier (2018). "Las cinco dimensiones del Liderazgo". Obtenido de <http://www.blogcoachjgd.com/2018/03/27/las-cinco-dimensiones-del-liderazgo/>
- Tonelli Nadina (2015). "Operacionalización de las variables Psicológicas". Obtenido por <https://es.scribd.com/document/384259453/Operacionalizacion-de-VARIABLES-PSICOLOGICAS>
- Chung Pinzas, A. Ramón (2014). "Las escalas de medición y su importancia en una tesis o investigación en general". Obtenido de <https://ramonchung.wordpress.com/2014/08/07/las-escalas-de-medicion-y-su-importancia-en-una-tesis-o-investigacion-en-general/>
- López Belmonte, Jesús y Pozo Sánchez, Arturo (2019). "Leadership of a healthy work group in an educational". Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de Gale Academic OneFile - Documento - Liderazgo de un grupo de trabajo saludable en una cooperativa educativa.
- Tolentino Quiñonez, Hermis (2020). "Follower strengths based leadership and follower innovative". Costa Rica. Obtenido de Gale Academic OneFile - Documento - Habilidades sociales y estrategias didacticas para la formacion del liderazgo desde la educacion basica/Social Skills and Educational Strategies for Leadership Training in Primary and Secondary Education.
- Valdez René (2020). "Leadership practices in Schools with high and low inclusive". Chile. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782020000200213&lng=es&nrm=iso
- Arenas Molina, M. Teresa y Calama Rodríguez, J. María (2017). "Leadership in construction. A case study with a gender". España. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2017000100115&lng=es&nrm=iso

Rivera Medina, Yovely D.C y Aparicio Molina, Carolina (2020). "Characteristics of educational leadership practices in school". Chile. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292020000200027&lng=es&nrm=iso

Costa Mendes, I. Amelia, Arena Ventura, C. Aparecida (2016). "Education, Leadership and collaborations: potentialities". Ribeirao, Prieto. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692016000100305&script=sci_arttext&lng=es

Bard Budie, R. Appel y Kemperman Astrid (2018). "Employee satisfaction with the physical work environment". University of Technology, The Netherlands. Obtenido de <https://journals.vgtu.lt/index.php/IJSPM/article/view/6372>

Asghar Afshar, Jahansshahi y Brem Alexander (2019). "Working in a Physically Dangerous work Environment". Switzerland. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/19/5170>

Hafeez Iqra y Mansoor Rafiq (2019). "Impact of workplace environment on Employee performance". Wuhan, China. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/337553791_Impact_of_workplace_environment_on_employee_performance_mediating_role_of_employee_health

Omari Khaled y Okasheh Hannen (2017). "The Influence of work environment on Job Performance". Jordan. Obtenido de https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf

Hamid N. y Mardiana Ria (2017). "The effect of work environment and organizational". Makassar. Obtenido de <https://www.atlantispress.com/proceedings/icame-17/25885681>

Nur S. y Lendai Florianna (2019). The Relationship Between Working environment. Sarawak, Malaysia. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/337411390_The_Relationship_Between_Working_Environment_and_Employee_Performance

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

(Pilar Quispe Martínez, 2020)

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

5 = totalmente de acuerdo con la información

4 = de acuerdo

3 = ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2 = en desacuerdo

1 = totalmente desacuerdo en la afirmación

Ítems	1	2	3	4	5
1. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento laboral.					
2. Evitar cambiar lo que hagamos mientras las cosas salgan bien.					
3. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. Evitar decirnos donde se encuentra en algunas ocasiones para que mostremos autocontrol en nuestra labor.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona", no lo arregles"					
8. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que puede obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					

14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19. Nos da charlas para motivarnos.					
20. Evita tomar decisiones para empoderarnos como equipo.					
21. Cuenta con nuestro respeto.					
22. Potencia nuestra motivación de éxito.					
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25. Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.					
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea introducir algún cambio.					
27. No permite encontrarlo cuando surge un problema, para que podamos empoderarnos.					
28. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
32. Es probable que se haga el ausente para que tomemos el control y poder de decisión.					
33. Tenemos plena confianza en él.					
34. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Gracias por su
colaboración.

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Alfredo Sierra de Jaron
Carrera : Abogacía
Ciclo :
Fecha : 21 de mayo de 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: CLIMA LABORAL

1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

9. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

10. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

11. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

12. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Diseño metodológico
Liderazgo y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Entretenciones CEC Perú SA, Bellavista - 2020	Problema General ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC – Bellavista 2020?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020.	Hipótesis General Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista 2020.	Liderazgo	Liderazgo Transformacional.	Cambio positivo comunicativo aprendizaje Compromiso y responsabilidad	Tipo: básica
				Liderazgo	Liderazgo Transaccional.	Control Delega autoridad Recompensas	Diseño: Descriptivo correlacional
	Problemas Específicos ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC – Bellavista 2020?	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020.	Hipótesis específicas Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020.		Liderazgo Laissez-faire	Automotivación Autocontrol efectivo	Instrumento: cuestionario
	¿De qué manera el liderazgo transaccional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC – Bellavista 2020?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020.	Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020.	Desempeño Laboral	Desempeños en las tareas	Planificación Organización Conocimientos técnicos. Resolución de problemas.	técnica: encuesta
	¿De qué manera el liderazgo laissez-faire se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC – Bellavista 2020?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SAC - Bellavista, 2020				Compañerismo Efectividad	
					Desempeño Organizacional	Eficacia Eficiencia	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Matriz de Consistencia

Análisis del clima laboral respecto al desempeño laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito de la provincia los Ríos, 2019					
FORMULACION DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS		
PROBLEMA GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL:	Dimensiones /Precategorías	VARIABLE: Clima Laboral Indicadores / rasgos	Escala de medición
¿Cómo se relaciona el clima laboral respecto al desempeño laboral de los agentes en la Comisión de Tránsito del Ecuador en la provincia de los Ríos, 2019?	H _i : Existe relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de tránsito de la Provincia de los Ríos, 2019 H ₀ : No Existe relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de tránsito de la Provincia de los Ríos, 2019	Determinar la relación existente ente clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.	Comunicación interpersonal Autonomía para toma de decisiones Motivación laboral	- Relación interpersonal - Los canales de comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. - Los conocimientos del personal. - Relación con el organigrama - Toma de decisión en el puesto. - Responsabilidad del Agente de Control. - Conocer las exigencias del puesto. - Horario del trabajo -estructura organizacional flexible - Los beneficios de salud. que recibe el Agentes de Control - La remuneración salarial del Agente de Control. - Aspiraciones del Agente de Control. - El Medio Ambiente. Donde Realiza El Trabajo -Vacaciones	Ordinal (Likert)

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Liderazgo	Es el proceso de guiar los cometidos de trabajo de los miembros de un equipo mediante la comunicación y de la repercusión de ellos; para el alcance de los objetivos empresariales. Es la habilidad que abarca una gran cantidad de características individuales de gran trascendencia para un alto mando directivo, ya que se basa en la repercusión en el ámbito interpersonal encaminado a la consecución de objetivos a largo plazo (visión), y corto plazo (misión), por medio de la comunicación (Deribe, 2016).	Liderazgo Transformacional	Cambio positivo comunicativo aprendizaje Compromiso y responsabilidad	ESCALA DE LIKERT Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	Malo: 34-79 Regular: 80-125 Bueno: 126-170
		Liderazgo Transaccional	Control Delega autoridad Recompensas		
		Liderazgo Laissez-faire	Automotivación Autocontrol efectivo		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	El estudio de cómo influye las conductas, posición y desenvolvimiento del individuo en su ambiente organizacional; involucra cimentarse en la ciencia, procedimientos y principios sacados de competencias como la psicología, sociología y antropología cultural. sociología (Gib06)	Es la sensación de acuerdo al entorno que reciben los Agentes de Tránsito, en diferentes motivos como la relación, independencia y motivación.	<p>Comunicación interpersonal</p> <hr/> <p>Autonomía para toma de decisiones</p> <hr/> <p>Motivación laboral</p>	<p>- Relaciones del personal</p> <hr/> <p>- comunicación.</p> <hr/> <p>- comprender los mensajes de la organización.</p> <hr/> <p>- Tomar decisiones en el puesto.</p> <hr/> <p>- Relación del Agente con sus responsabilidades</p> <hr/> <p>- Descripción de las exigencias del cargo de trabajo.</p> <hr/> <p>- Itinerario del trabajo</p> <hr/> <p>-servicios de salud medica</p> <hr/> <p>- Remuneración del Uniformado.</p> <hr/> <p>- Aspiraciones del Agente.</p> <hr/> <p>Motivación</p>

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Anexo 1:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): BAZALAR PAZ, MIGUEL ANGEL

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención en **ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es "**Liderazgo y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Entretenciones CEC Perú S.A., Bellavista - 2020**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación. El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma:

Nombre y Apellidos: Jorge Arturo Zapana Ruiz

DNI N°: 44078388

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Abg. Alfredo Sierra de Janon. Mgs. Deja constancia haber revisado los Items de los cuestionarios de encuesta que el investigador Jorge Augusto Núñez Moyano, uso para su trabajo de tesis "Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019"

Dicho Instrumento mide, en efecto la relación que existe entre el Clima laboral respecto al desempeño laboral de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, en la Provincia de los Ríos, con varias preguntas definidas al respecto los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de los que se mide y son consecuentes con mediciones previas que ha surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

22 de mayo de 2019



Abg. Alfredo Sierra de Janon. Mgs.

BASE DE DATOS - VARIABLE: CUMA LABORAL

PUNTUACIONES:

Totalmente de Acuerdo	TA	4
De Acuerdo	DA	3
En Desacuerdo	ED	2
Totalmente en Desacuerdo	TD	1

	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES					MOTIVACIÓN LABORAL					1D	2D	3D		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	55	20	20	15	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	41	15	15	11	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	46	15	15	16	
5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	50	17	17	16
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59	20	20	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	51	20	20	11	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	15	15	13	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	15	15	13	
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	15	14	15	
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	41	15	13	13	
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	41	15	13	13	
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	15	14	16	
19	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	4	4	4	34	11	9	14	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
22	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	33	13	9	11	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
25	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	29	9	9	11	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
40	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50	13	20	17	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
42	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	31	11	9	11	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	43	15	15	13	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	15	15	18	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	15	15	18	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	47	15	15	17	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	15	15	15	

Inicio de LTI



> Turnitin ?

Título del trabajo	TESIS PI.pdf
Cargado	22 Dic 2021 11:32 -05
Nota	--
Puntuación de similitud	 16%
Cargar trabajo	
Descargar trabajo	
Descargar recibo digital	