



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del
distrito de Chaclacayo, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

León López, Katerin Ketty ([ORCID: 0000-0003-0453-6702](https://orcid.org/0000-0003-0453-6702))

Suarez Porras, Margot Merly ([ORCID: 0000-0002-3520-4439](https://orcid.org/0000-0002-3520-4439))

ASESORA:

Dra. Quispe López, Jenny Martha ([ORCID: 0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Ante todo, agradeciendo primero a nuestro creador, a nuestros padres que hacen posible que pueda esforzarme hasta el final y así poder salir adelante, también a mis maestros que nos enseñan algo nuevo cada día y me van ayudando a progresar para así poder salir adelante.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a nuestro creador por darnos la fuerza y el coraje para seguir adelante y encaminarnos todos los días de nuestra vida. A nuestra familia por apoyarnos en cada decisión e incentivarnos a realizar nuestro proyecto, por creer en nosotros y guiarnos por el buen camino.

A mi asesora Dra. Quispe López, Jenny Martha por su apoyo, dedicación y por transmitirnos sus sabias enseñanzas y conocimientos que nos guiaran al ansiado éxito.

.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
I. DISCUSIÓN.....	25
II. CONCLUSIONES.....	30
III. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio.....	15
Tabla 2: Resultados del análisis del juicio de expertos.....	16
Tabla 3: Resultados del análisis de confiabilidad de las variables.....	17
Tabla 4: Operacionalización del Alfa de Cronbach Variable 1	17
Tabla 5: Operacionalización del Alfa de Cronbach Variable 2	18
Tabla 6: Liderazgo	20
Tabla 7: Clima Laboral	20
Tabla 8: Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión estilos de liderazgo y clima	23
Tabla 9: Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión estilos de toma de Decisiones y clima laboral	21
Tabla 10: Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión Estilos de comunicación y Clima Laboral	22
Tabla 11: Prueba de correlación Spearman entre Liderazgo y Clima laboral	22

RESUMEN

En esta investigación se consideró como objetivo general determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021. Lo cual se establecieron las variables Liderazgo en cual tiene las dimensiones como: Estilos de liderazgo, estilos de toma de decisiones y estilos de comunicación; así mismo la variable clima laboral el cual hemos establecidos las dimensiones tales como: involucramiento laboral, comunicación, remuneraciones y condiciones, el presente estudio que se logró realizar, a mayor liderazgo, mayores beneficios serán en el clima laboral. El tipo de estudio fue aprovechado, y un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, y una muestra de 22 colaboradores; a los cuales se aplicó un cuestionario validado. De manera que en los resultados del análisis inferencial los resultados demuestran que si existe relación entre el liderazgo y clima laboral, a través del Rho Spearman donde se logró la hipótesis general, del cual tiene una correlación positiva alta de ambas variables($\rho = ,847$) y la sig. bilateral de p valor= 0,000, a menor nivel de sig. Dentro de la investigación $g(p < 0,005)$, así mismo evidenciando un contexto del rechazo de la hipótesis nula, mediante el cual el censo y se halló una relación significativa positiva con las variables liderazgo y el clima laboral, a mayor liderazgo surgirá un mayor clima laboral. Por lo cual se evidencia que las variables liderazgo y clima laboral concluye resultados que coinciden con los objetivos de la empresa.

Palabras claves: Clima Laboral, Liderazgo, toma de decisiones, comunicación

ABSTRACT

In this research, it was considered as a general objective to determine the relationship of leadership in the work environment of a cargo transport company in the Chaclacayo district, 2021. Which established the Leadership variables in which it has dimensions such as: Leadership styles, leadership styles decision-making and communication styles; Likewise, the variable work environment which we have established dimensions such as: work involvement, communication, remuneration and conditions, the present study that was carried out, the greater the leadership, the greater the benefits will be in the work environment. The type of study was used, and a quantitative approach and a correlational descriptive level, with a non-experimental design, and a sample of 22 collaborators; to which a validated questionnaire was applied. So in the results of the inferential analysis, the results show that there is a relationship between leadership and work environment, through the Rho Spearman where the general hypothesis was achieved, of which there is a high positive correlation of both variables ($\rho = .847$) and the following bilateral p value = 0.000, at a lower level of sig. Within the research g ($p < 0.005$), also showing a context of the rejection of the null hypothesis, through which the census and a significant positive relationship with the variables leadership and the work environment was found, the higher the leadership, the higher the working environment. Therefore, it is evident that the variables leadership and work environment conclude results that coincide with the objectives of the company.

Keywords: Work Climate, Leadership, decision making, communication

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas se deben adecuar a la precisión de sus colaboradores, compradores y ambiente comunitario ya que son competitivos. El liderazgo es uno de los factores importantes cuando se tiene que evaluar el clima laboral de una organización. Por ello es importante la función del líder en toda la empresa, por ser fundamental, porque es quien guíe el trabajo grupal para así lograr los objetivos y metas y a su vez los resultados planteados. El líder tiene la capacidad de prevenir lo que sucede dentro de la empresa y es idóneo para emplear estrategias y una mejor función. En este sentido, el liderazgo tiene relación con el clima laboral, asimismo, un buen líder se va a preocupar por el bienestar de sus colaboradores, desarrollando sus fortalezas y mejorando sus debilidades, para así lograr desempeño laboral dentro de la organización.

Según la revista BBC NWES (2021), las empresas americanas, afirman que el cambio de trabajo remoto a raíz del covid-19 con el pasar del tiempo se volvieron más tóxicos, teniendo esto un impacto en el bienestar de sus colaboradores, lo cual las culturas laborales tóxicas tienen como origen, una mala dirección por parte de sus gerentes que tienen malos hábitos y eso puede ser muy contagioso en sus colaboradores. Antes de la pandemia por el covid-19 estos malos hábitos laborales se daban durante las reuniones, presentaciones y otros encuentros presenciales. Ahora, esto ocurre mediante llamadas, correos y reuniones online, aumentando comportamientos negativos.

Por otro lado, según la revista El Peruano (2021) menciona que, en Perú, el 30% de la población presenta cuadros de depresión, debido a las causas del covid-19 y actualmente por la incertidumbre de las vacunas, estas cifras revelan los componentes donde puedan influir en la comodidad en los colaboradores, por ello es importante que las empresas opten medidas preventivas que ayudan a controlar estos problemas en sus colaboradores teniendo como consecuencia la coyuntura sanitaria, económica y social. Las empresas deben emplear un plan continuo, donde promueven la preeminencia del bienestar de sus colaboradores, programas que ayudan a identificar la evolución, atención y protección. Para así armonizar el

derecho de los trabajadores con buena comunicación y empatía.

Asimismo, en Lima Metropolitana según INEI (2021) indica que la pobreza afecto la economía el 30,1% en el país, aumentando un 9,9 % comparando con los años 2021 al año 2019; de tal manera que informo el I.N.E.I. Los últimos cinco años los habitantes en una situación de pobreza llevo aumentar en 8,3%y la última década bajo el porcentaje a 7%. De tal manera estaría asociados a la paralización de las actividades económicas debido a la coyuntura por el covid-19, a raíz de esta situación muchas empresas se vieron con la obligación de despedir de muchos de sus trabajadores y los que aún continúan trabajando, presentan cuadros de estrés esto debido a los trabajos remotos que realizan, por los cambios que vivimos por la coyuntura del covid-19. Los gerentes como buenos líderes que son deberían de emplear en capacitar, motivar e incentivar a sus trabajadores para que no se les haga más complicado usar las nuevas plataformas online como zoom. Esto como consecuencia traerá mejores resultados económicos para la empresa y un mejor clima laboras para sus colaboradores.

Sin embargo, las empresas en general se vieron afectados por todos los sucesos que vivimos actualmente, como una de ellas que son las empresas dedicada al rubro del transporte terrestre por carretera de mercancía en general, lo cual su mayor problema que existe dentro de la empresa es, su gerente general, opta por no saber tener una buena comunicación con sus trabajadores, grita en vez de hablar, la remuneración es bajo para el trabajo que realizamos y no realiza capacitaciones para un mejor desarrollo laboral, teniendo como consecuencia el abandono de sus trabajadores por no tener un buen trato laboral, los cuales perjudican a la empresa porque a raíz de ello, no cumplimos con los requerimientos de nuestros clientes.

El estudio se justifica en las siguientes razones considerando que la investigación se justifica por los aportas significativos que tendrían en los siguientes aspectos: La investigación es justificada por un método teórico por la búsqueda de informaciones o argumentos que se basan a nuestro proyecto que logramos realizarlo y centrarse en la empresa transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Como empresa requieren estrategias que nos ayude a implementar cambios

a mediano y/o a largo plazo, ya que tiene una falta con las variables liderazgo y el clima laboral, y gracias a la utilización de la tecnología en la actualidad permitirá que nuestro proyecto llegue a otras personas que tienen o desean tener su empresa. Nuestra información será el uso adecuado de los que requieran superarse como empresarios y llegar a crecer, esta investigación buscará aplicar y contrastar conceptos, teorías y buenas prácticas relacionadas al líder y cómo influye en el clima laboral, situaciones observadas positiva o negativamente en donde se investigará para cubrir y/o reforzar las informaciones existentes.

En el aspecto práctico, la investigación contribuirá con indagación así adoptar planteamientos y nos permita mejorar la calidad del clima laboral. De tal manera que a través de los resultados se logre encontrar buenos resultados en la empresa que ayuden a realizar capacitación, incentivos, motivación o algún tipo de ayuda profesional. En el aspecto social, la investigación brindará información que se beneficien los altos mandos como el gerente general y colaboradores de la empresa de carga, así obteniendo el mejoramiento del líder hacia sus trabajadores, dicha información que se empleará a esta investigación también se podrá beneficiar con el enriquecimiento de los datos obtenidos del liderazgo y el clima. En el aspecto metodológico, el trabajo de investigación tiene como único fin convertirse en antecedente para futuras investigaciones, por metodología empleada y el instrumento aplicado que podrían servir para otros estudios.

Con fundamento en la problemática que concierne a la realidad mencionada, se realizó el planteo del problema general y específicos, siendo la pregunta de investigación. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021? Como problemas específicos, se formularon los problemas específicos siguientes ¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre estilos en la toma de decisiones y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre estilos de comunicación y clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021?

En tanto, el objetivo general que se considera: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Determinar la relación entre estilos en la toma de decisiones y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Determinar la relación entre estilos de comunicación y el clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021

El trabajo de investigación cuenta con hipótesis general que se enuncia como: Existe relación significativa entre el liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Como hipótesis específicas se tomaron las siguientes: Existe relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Existe relación entre estilos en la toma de decisiones y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Existe relación entre estilos de comunicación y el clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, la presente investigación tiene los siguientes antecedentes de estudio:

A nivel internacional, Sánchez (2020), realizó una investigación con el propósito de definir la correlación entre el liderazgo y la rotación. Fue de tipo descriptiva – correlacional y con un enfoque mixto y transversal, la cual se trabajó con un muestreo orientado a puesto gerenciales con 25 áreas administrativas que operan, donde se encuentran los trabajadores de la organización, se aplicaron; cuestionario, concluyendo que las variables le han permitido identificar la correlación en el liderazgo y la intención de los colaboradores.

Pantoja (2020), realizó una investigación y como objetivo de analizar la relación entre el clima y la violencia laborales. Fue de tipo descriptiva con diseño transversal, participando 410 funcionarios, realizando un cuestionario del área del departamento administrativo. Concluyendo que se demuestra una relación negativa que tuvo como resultado una $r=0,44$, con $p<0,005$, resaltando asociaciones y obstáculos al desempeño, lo que indica que es importante obtener resultados sobre la presencia de un mal clima laboral donde se puede convertirse en un maltrato psicológico laboral desfavorable.

Estrada (2019) realizó su investigación el cual como objetivo fue la relación entre clima laboral y estilo de liderazgo, se utilizó una encuesta a través de formularios con 20 colaboradores de la empresa, y así identificar evidencias que ayuden a la investigación si existe relación, se utilizaron 2 variables que son el pilar de la productividad y el crecimiento de la empresa. Concluyendo que se implemente un plan de acción para sensibilizar a los jefes o dueños de la empresa y sus colaboradores para ambos perfiles logrando una equitatividad y una buena relación del clima laboral para la empresa.

Ullauri (2019), realizó una investigación, y como objetivo principal determino medir el clima laboral en la empresa. Por lo tanto, se utilizó una metodología es

descriptiva y universal, realizó encuestas con 15 trabajadores que pertenecen al 75% y califican como nivel alto. El clima laboral es importante para la empresa de transporte de carga ya que esta investigación se relaciona con su alto nivel de rotación. Obteniendo como conclusión seguir continuando y buscar estrategias que ayuden a mejorar la rotación del personal en la empresa, no es un buen resultado ya que la permanencia de los colaboradores mantiene en alto a la empresa.

Soriano (2019), realizó una investigación, para lo cual determino que el objetivo da como relación que existe entre el liderazgo y clima laboral, de tal manera respalda en Codina (2017). La metodología que utilizo para este proyecto a investigar se dio enfoque cuantitativo, diseño correlacional y fue de tipo no experimental donde se realizó un censo de 21 preguntas basada con el enfoque, se define que el liderazgo es como una habilidad natural. Concluyendo que el liderazgo y clima laboral se relacionan significativamente y se encuentran en un nivel muy acomodado.

Velásquez (2018), realizó una investigación del liderazgo y el clima organizacional con el objetivo, el proyecto se fue descriptivo correlacional con una muestra de 50 colaboradores y fue aleatorio no probabilística, Para lo cual se dio como instrumento de 2 cuestionarios para las variables fue validado con juicios de expertos. Concluyendo el 88% indicando que el liderazgo bajo, y de un 12% se dio como regular y el liderazgo alto, es así que la relación con el clima el más consecutivo regular con 54 de porcentaje, deficiente con 40% y como bueno obtuvo 6%, a través la prueba de Tau $b=,453$ de las variables liderazgo y clima laboral reflejaron positivamente con un nivel moderado.

A nivel Nacional Aranda (2017), realizó la investigación en el centro principal de Lima, con el objetivo de examinar si hay relación con las variables. La metodología que se aplicó el no experimental y de corte transversal, descriptivo – correlacional. El estudio se realizó por los habitantes que conformaron 102 trabajadores y con un muestreo de 81 colaboradores. Se comprueba en la hipótesis general. Concluyéndose, con un nivel de significación de 0,05; hay relación o dependencia entre variables en la organización, así mismo es adecuado para los

empleadores y trabajadores de lo cual hay mejor calidad laboral en la empresa.

A nivel local Carreño (2017), en Sullana, Perú, obteniendo un objetivo determinado las características de la gestión y financiamiento de MYPE. Dando la investigación, donde se realizó con habitantes de las variables fue de 10 colaboradores, gestión fue con una estadística de 384 compradores. Por ello se utilizó unos cuestionarios con 22 ítem. Concluyendo que la garantía de calidad y con un control tan eficaz garantiza el confort con una eficacia garantizando a los compradores el bienestar y de tal manera las MYPES, por lo tanto, cuentas con dichos objetivos que contribuye la competencia y la calidad que brinda la empresa.

A nivel local De León Rubio (2020), se realizó la presente investigación en Lima metropolitano, obteniendo como objetivo fue la relación que hay entre liderazgo y cultura organizacional. Se realizó con colaboradores de la organización donde se realizó con colaboradores de cadenas de dicha empresa, la encuesta tuvo 63 ítems de manera que ir más contextualmente y profundizar la relación de ambas variables ya que es importante tener en cuenta para nuestra empresa de transporte de carga y tomarlo en cuenta por que en estos tiempos de pandemia varía el sistema. Como conclusión se analizó y se obtuvo información requerida que si hay relación positiva entre las dos variables mencionadas.

A nivel regional Huamani (2018), la investigación se realizó en la provincia de Ayacucho, con un objetivo de describir las características del liderazgo y motivación en las pequeñas empresas y metodología que se aplicó de tipo cuantitativo a nivel descriptivo nivel descriptivo y con diseño no experimental aplico, la población muestral fue para 30 colaboradores, de ello se obtuvo preguntas para jefes de la empresa interprovincial. Concluyendo la investigación que se realizo fue con un resultado deficiente de las variables liderazgo y motivación laboral obteniendo el 80%.

A nivel regional Atoche (2018), se realizó la investigación en la ciudad de Chimbote, con un objetivo principal, La metodología es con diseño descriptivo, de corte no transversal conformado por 10 con laboradores. El instrumento se validó y

confiabilidad fue 2 cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la empresa la motivación y un buen clima laboral los trabajadores tendrán una mejor mejora con los resultados de su trabajo laboral del día a día. Se concluye que la investigación que fue realizada se puede concluir que la motivación en positiva influye de manera favorable para la empresa.

En esta investigación se muestran las principales bases teóricas en relación con el liderazgo y al clima laboral. Respeto a la variable liderazgo, Sharma (2013) nos afirma que al influir hacer un labor al máximo, está basado en fundamentos como se menciona: Nos hace falta tener un cargo para ser líderes, el tiempo nos hace tener un gran cargo para ser líderes, las épocas crean grandes líderes, cuanto más grande sean tus relaciones, la capacidad del líder será más fuerte, se manifiesta que para ser un buen líder, primero debemos ser unas grandes personas “El líder que no tenía cargo” (Pag 22) Por otro lado, Chiavenato (2011) menciona que el liderazgo es un proceso donde el líder influye y relaciona al grupo, incentivando el trabajo de cada colaborador. Desde niños se establecen relaciones cordiales.

Según Pérez y Martín (1997), nos menciona con respecto a teorías del liderazgo, cada teoría que nos señala tiene dichas características que tienen en cuenta que tipo de líder tienen a su cargo según el comportamiento se puede mencionar las teorías que nos señala que la investigación tiene características que se pueden utilizar para tener en cuenta que tipo de líder, y mediante el comportamiento de los colaboradores, el líder tiene un cargo según su expresión verbal se definen a continuación: Capacidad para determinar objetivos, el ser proactivo, innovación y responsabilidad de la asistencia de los colaboradores.

Carnota (1985), nos comenta en su libro el hecho de planificar y guiar los beneficios y movimientos de un equipo de personas unidos para cierto plan u organización para un individuo donde impulsara la asistencia del acto que se obtiene todas las que aprueben de manera espontaneo y así determinar con un procedimiento y procedimiento.

Existen algunos factores con respecto al liderazgo, y de los cuales tienen como peculiaridad de la forma de un líder en inglés (leadership) y es de la siguiente manera: Con lo consiguiente tenemos las dimensiones del liderazgo: a) estilos de liderazgo, b) estilos en la toma de decisiones y c) estilos de comunicación:

Respecto a la primera dimensión, de estilos de liderazgo nos indican las humanidades científicas que acepta profundizar diferentes estilos que puedan existir en relación con el liderazgo, aun así, por lo tanto, no hay un censo global, donde puede ser el conveniente, del cual, se puede pensar que, el liderazgo es definido como una habilidad práctica que así mismo permite el logro de objetivos con una mira de dirección individual, o grupal si existen evidencias la situación, requiere proceder un estilo o de un tipo de líder (Boykin, Campbell, Moore, & Nayvar, 2013) (Lojpur, Aleksic, Vlahovic, Pejic, & Pekovic, 2015). Así mismo al iniciar una labor dentro de una organización, el líder va a asumir un estilo de liderazgo de acuerdo con la verdad, donde puede propiciar haciendo de forma eficaz a los problemas y casos que puedan producirse, así mismo el estilo de liderazgo se ve de forma diferentes o ver de otros puntos los líderes deben asumir. (Jiménez & Villanueva, 2018)

Liderazgo Autoritario: es inquebrantable para el criterio de sus subalternos, se guía para las convicciones, acepta las responsabilidades, procede con un apoyo o sanción y agradecimiento de acuerdo con el proceder de sus colaboradores. Exige sus indicaciones esperando la culminación por parte de sus subalternos (Ayoub, 2011). Determinado sobre la eficacia y obligaciones y no tomando en cuenta el parecer de las responsabilidades, son distintos autores que confrontan a los líderes autoritaria con los líderes autocrático donde definitivamente es el igual (Jiménez & Villanueva, 2018).

Liderazgo Democrático: el liderazgo trasmite y sugiere tomar en cuenta sugerencias de sus colaboradores y así mismo se distribuye las decisiones, son altamente alentadores de lo cual hay una conexión y justificación hacia los demás y de esa manera amplia el rendimiento de su equipo (Hackman & Johnson, 2013). Es decir, llegan a ser un líder con gran dominio en su entorno, un intachable

estimulador para obtener ideas y un gran interlocutor de primer ras, y de un pacto considerado, ética con sus colaboradores (Jiménez & Villanueva, 2018).

Respecto a la segunda dimensión: Estilo en la toma de decisiones, el líder debe ser decisivo de tal manera se tomara dichas opciones que son adecuadas, los lideres se evalúan minuciosamente la deducción y decisión y seleccionan lo que facilita el logro se sus metas de parte de su grupo de trabajo, el líder es consciente con el esfuerzo que ocupa y ejempla justificación de los resultados de su elección (Surji, 2015) el desarrollo de facultad de establecer una dificultad en la empresa o en su función de indagar opciones de solución, en el suposición de tener distintos puntos y para ello se separa una elección que va disponer las metas que el líder conseguir (Zapata, Sígala, & Mirabal, 2016).

Respecto a la tercera dimensión: Estilo en la comunicación, se define el liderazgo es un proceso general del cual implican que el líder y sus colaboradores, la coordinada es la influencia que realiza el líder, como también el líder sin colaboradores no puede tener liderazgo. El liderazgo y el estilo de comunicación ha sido poco estudiada, del cual, la comunicación define y estudia desde su base el ser líder, es capaz de dirigir en una toma de decisiones dentro del entorno y fuera de la empresa (Londoño, 2018). Existe fuerzas conectadas entre el liderazgo y relaciones públicas o general que aplican métodos estratégicos con el fin de ser eficientes en la empresa, por los tanto la comunicación es un valor importante del liderazgo, que requieren de mucha atención propicia y perseverancia de los demás, en general se requieren valores resistentes para motivar y también influir (Gregory & Willis, 12 2013) desde este punto de excelencia los grandes lideres tienen que formar parte de diálogos por iguales.

La personalidad en un líder en una organización se considera por cada ser de persona que tiene una cualidad que la distingue de la otra, ya que poseen diferentes tipos de características y habilidades. Mencionando que un líder dependerá de su personalidad, ya que cada colaborador tiene sus fortalezas, metas y objetivos que llegaran hacer un gran líder. Las cualidades y ese potencial de poder ser grandes líderes nos llevaran a una buena efectividad en la empresa y como

persona.

Respecto a la variable clima laboral se revisaron algunas definiciones como la de Rodríguez (2016), que señala el clima laboral donde se genera dentro de la organización dependiendo el tipo con una cultura que tiene la organización, como el cumplimiento de las tareas que se realizan o son mencionadas por un miembro de la empresa. (pág. 6)

Conforme al formulario de Clima Laboral de Palma, se efectuará la investigación de la variable, conforma con las apariencias involucradas como medios de ejecución individual, involucrando las tareas destinadas, vigilancia que recibe, por lo tanto, así mismo accede a las informaciones que están relacionas al trabajo con los colaboradores (Palma Carrillo Sonia, 2004, p6 -7).

El clima laboral según la investigación se mide de manera cuantitativo con los respectivos usos de cuatro dimensiones:

Respecto a la Primera dimensión: el involucramiento laboral, el colaborador se identifica con la empresa, la organización, asumen los valores que tiene y sus objetivos marcan la diferencia a la organización, para lo cual los colaboradores de deben esforzar los trabajos logrando los objetivos y meta de la empresa, así mismo el trabajador debe realizar sus labores de manera eficiente y eficaz, de lo cual habrá una mejora en el servicio que cada uno desempeña y así mismo de una mejora en los servicios donde cada colaborador se desempeña dentro de la empresa , por lo tanto influye mucho involucrarse cada colaborador en su trabajo dando mejoras positivas en el progreso de la identidad (Palma, 2004)

Respecto a la Segunda dimensión: La comunicación en general sin limitaciones dará un objetivo positivo con 14 colaboradores de la empresa en todos los niveles de una organización. Se menciona que cuando la comunicación es apropiada y fluida a la vez este va a tener aportar de forma positiva, así mismo la comunicación cuando viene de altos mandos es restringida, los objetivos tienen muchas contradictorias que van generando las cosas negativamente o perjudicial

con respecto a la productividad y la calidad permanente en el trabajo. (Palma, 2004). Así mismo la comunicación debe ser abierta y de acceso libre de cualquier colaborador, es decir solo descendente de los jefes hacia el personal, metas (Pilligua & Arteaga, 2019)

Respeto a la Tercera dimensión: Reconocimiento, se relaciona aquel trabajador que tiene criterio en su labor que realiza dentro de su organización y así representando a dicha entidad con un nivel profesional como persona, esto servirá ser reconocido en algún momento en su empresa por su profesionalismo y eficacia en su labor, el colaborador tiene mejor criterio laboral en el futuro (Palma, 2004)

Respeto a la cuarta dimensión: Condiciones laborales, se realizan en las condiciones adecuadas, este trabajo será en mejora ya que el ambiente laboral hace a al colaborador ser un profesional capaz de sentirse apreciado por su organización, teniendo en cuenta los mecanismos ergonómicos que los colaboradores sientan protección y seguridad dentro de su ambiente laboral y de esa forma el ambiente para el colaborador será armónico, y cada personal sentir que su labor será apropiada. (Palma, 2004) (Segredo, García, López, Cabrera, & Perdomo, 2015). Así mismo, para que los colaboradores estén motivados, debe haber un apropiado ambiente laboral de lo cual origine la tranquilidad y confianza (Bohórquez et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque: Sera cuantitativo, según (Creswell, 2013a, Niglas, 2010), durante años atrás, la cuantitativa y cualitativa fueron vistas como una dicótoma al presentar una investigación (como “blanco y negro”), hoy en día la metodología se considera en continuidades decir se puede citar cualquier estudio.

Tipo: Sera aplicada, según Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

Nivel: Sera descriptivo correlacional que permite indicar, describir las situaciones, que nos interesan, midiendo, y así evidenciar las características y según Hernández, Fernández y Baptista (2004).

Diseño: Sera un diseño no experimental de corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), determinaron que el proyecto no experimental como la no adulteración de las variables, sin efectuar ningún control será descriptivo, y así especificando las variables que tengan interrelación entre ellas.

3.2. Variables y operacionalización

A través de este proyecto de investigación, se analizará dos variables como Liderazgo y clima laboral correspondiente a la empresa de transporte de carga, determinando el problema de estudio, la relación que existen entre variables y va a tener una finalidad de asociar entre las dos variables mencionadas.

Variable 1 Cualitativa Ordinal: Liderazgo

Definición conceptual: Según Sharma (2013) citado por citado por Huamani

Torres Miriam (2019), hacer una labor al máximo, está basado en fundamentos como se menciona: Nos hace falta tener un cargo para ser líderes, el tiempo nos hace tener un gran cargo para ser líderes, las épocas crean grandes líderes, cuanto más grande sean tus relaciones, la capacidad del líder será más fuerte, se manifiesta que para ser un buen líder, primero debemos ser unas grandes personas “El líder que no tenía cargo” (Pag 22)

Definición operacional: La variable liderazgo se medirá en una aplicación de cuestionario a los 22 colaboradores y sus 3 dimensiones: 1) Estilos de Liderazgo, 2) Estilos en la toma de decisiones y 3) Estilo de comunicación.

Variable 2 Cualitativa Ordinal: Clima laboral

Definición Conceptual: Según Palma (2005) citado por Almendra Inga (2020) menciono a los colaboradores donde demuestran la importancia por cumplir el rol y la responsabilidad con su encargado, y reaccionará de acuerdo con las pautas de la reacción.”

Definición operacional: La variable Clima Laboral se tomará en cuenta 4 dimensiones y 7 indicadores, para lo cual se utilizará como instrumento, cuestionarios y fichas de recolección de datos. 1) Involucramiento laboral 2) Comunicación 3) Reconocimiento 4) Condiciones laborales. Cuenta con:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
Liderazgo	Dimensión 1 Estilos de liderazgo	- autocrático - democrático	1,2 3,4	Escala ordinal: ▪ Baja ▪ Media ▪ Alta
	Dimensión 2: Estilos en toma de decisiones	- Libertad - Responsabilidad	5,6 7.8	
		- Verbal	9,10	
	Dimensión 3: Estilos en comunicación	- Escrita	11,12	

Varia Clima laboral	Dimensión 1: Involucramiento laboral	- Interés - Compromiso con las laborales que se realiza	13,14 15,16	Escala ordinal: ▪ Baja ▪ Media ▪ Alta
	Dimensión 2: Comunicación	- Fluidez de comunicación - Oportunidad de ser escuchado en los niveles de gestión	17,18 19,20	
	Dimensión 3: Remuneraciones	- Apreciación sobre el trabajo que se realiza - Compensaciones y recompensas	21,22 23,24	
	Dimensión 4: Condiciones laborales	- Gestión administrativa - gestión de seguridad	25,26 27,28	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Balestrini (2006) nos dice que la población se refiere al estudio de la población donde puede estar elementos de los cuales es primordial especificar la población, indagar y conocer sus características, para el cual serán resultados validadas para esta investigación obtenida” (p.122). En consecuencia, la población para el presente estudio estará conformada por 22 colaboradores de la empresa de transportes.

Tabla 1

Población de estudio.

CARGO	N° DE COLABORADORES EN PLANILLA	N° DE COLABORADORES NO PLANILLA	TOTAL, DE COLABORADORES
Gerente General	1	-	
Administrador	1	-	
Conductores	9	5	
Personal de administrativo	1	5	
TOTAL	12	10	22

Nota: Cuestionario aplicado a los 22 colaboradores de la empresa de estudio.

En su totalidad para esta investigación la población que consta de 22 trabajadores, de una empresa de transporte de carga distrito de Chaclacayo, 2021. Para este estudio la población es igual a la muestra, puesto como menciona Hernández citado en Castro (2003) que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). No corresponde la aplicación de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica se empleará la encuesta que cuenta con herramientas como los cuestionarios. Estos serán validados y sometidos a confiabilidad.

Técnica: Son procesos que permite obtener información mediante la encuesta, que aplicaremos en este proyecto de investigación donde será relevado y aplicado. Según Hernández de Canales et al. (2004, p.163). El cuestionario será aplicado a través de formularios de Google con un total de 28 ítems para ambas variables (Anexo N.º 03) con una escala de Likert de 5 valores: Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Muy pocas Veces y Nunca. Va dirigido a los 22 colaboradores de la empresa de transporte de carga.

Validez: Conforme a lo señalado por Carrasco (2016), la validez del instrumento refiere a una evaluación que se realiza sobre el instrumento de forma externa, lo que se hará mediante la operación denominada juicio de expertos, sosteniendo que los datos a obtener son aquellos que se desean conocer.

Según lo expuesto, se procede aplicar el juicio de expertos certificado por docentes de la Universidad César Vallejo, encargados de evaluar el cuestionario con preguntas o ítems inmersos, con la finalidad de que sean validados en su contenido.

Tabla 2*Resultados del análisis del juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Opinión
Mg. Rosales Domínguez, Edith Geobana	Maestría	Aplicable
Dra. Zavala Alfaro, Fanny	Doctorado	Aplicable
Dra. Quispe López, Jenny Martha	Doctorado	Aplicable
Dr. Daniel Perez Jorge Augusto	Doctorado	Aplicable

Nota: Juicios de expertos

Confiabilidad: Según este parámetro, la confiabilidad consiste en aquella propiedad que posee un instrumento de investigación cuando pretende establecer una medición de un constructor y que garantiza la obtención de similares resultados, al ser aplicado reiteradas veces a un mismo conjunto poblacional (Carrasco, 2016). Desde tal enfoque, un instrumento será confiable cuando siendo aplicado de forma repetitiva a los mismos sujetos, generan resultados similares y es claramente entendido por ellos, se utilizó el spss.

Tabla 3*Resultados del análisis de confiabilidad de las variables*

Variabes	Alfa de Crombach	N° de Ítems
Liderazgo	0,739	12
Clima Laboral	0,804	16

Nota: Confiabilidad de las 2 variables.**Tabla 4**

Operacionalización del Alfa de Cronbach Variable 1

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario →	0.739
	k : Número de ítems del instrumento →	12
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. →	13.988
	S_T^2 : Varianza total del instrumento. →	43.355

En la Tabla N° 4 se muestra que se operó las varianzas para evaluar la necesidad del liderazgo en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021.

Tabla 5

Operacionalización del Alfa de Cronbach Variable 2

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.804
	k : Número de ítems del instrumento → 16
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 20.913
	S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 85.066

En la Tabla N° 5 se operacionaliza la muestra a utilizar según el clima laboral, dando como resultado un alfa de Cronbach de Excelente Confiabilidad según los requerimientos de la empresa encuestada.

3.5. Procedimiento

El proceso de la recolección de información se obtiene a raíz de una encuesta, empleando técnica de formulario, ya que analiza y examina cada respuesta obtenida por medio de los encuestados. Este procedimiento se ejecuta gracias a una previa autorización, gracias a una comunicación efectiva con cada trabajador en el área, con el propósito de establecer tiempos y generar la mayor información.

3.6. Método de análisis de datos

Como método análisis de datos, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. De acuerdo con Vara (2015) se afirma que el análisis de datos se trata del procedimiento cuantitativo y estadístico sobre la información que la organización entrega considerándose matrices de tabulación empleando para ello un paquete informático. Dentro de ellos se consideró el uso del Excel y SPSS, y la técnica estadística de Rho Spearman, para la correlación entre las variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

La referencia a la ética, Vara (2015) sostiene que un atributo particular dentro de ella son la seriedad que se brinda en toda investigación al citarse las referencias,

haciendo así verificable como transparente el tratamiento de la información, sobre todo si procede de autores como los considerados en este estudio. Por ello, las investigadoras aplicarán los principios éticos como la honestidad y la responsabilidad cumpliendo con ese fin con la normativa APA en el citado de los autores que se utilizaron y que se encuentran en referencias sobre las variables liderazgo y clima laboral. De acuerdo con ello se toma además la revisión del reglamento de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo para su fiel cumplimiento. Asimismo, se utilizó el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo y la Ley Universitaria N° 30220 del Perú.

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Distribución de la variable 1 del Liderazgo y sus dimensiones.

	Baja		Media		Alta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
V1: Liderazgo	4	18.2%	16	72.7%	2	9.1%	22	100.0%
D1: Estilos de liderazgo	6	27.3%	12	54.5%	4	18.2%	22	100.0%
D2: Estilos en la toma de decisiones	4	18.2%	17	77.3%	1	4.5%	22	100.0%
D3: Estilos de comunicación	7	31.8%	12	54.5%	3	13.6%	22	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los 22 colaboradores de la empresa de estudio.

Interpretación

En la tabla 6, muestra que, de acuerdo con los resultados obtenidos de los 22 colaboradores de la empresa de transporte de carga, considera que liderazgo es media en un 72.7%, además el 9,1% considera que es alta. También de los resultados obtenidos en las 3 dimensiones, se muestra que la dimensión 3 de estilos de comunicación es considerada baja con un 31.8%, además media con 54.5% y 13.6% con alta, así mismo la dimensión 1 de estilos de liderazgo baja con 27.3%, además media con 54.5% y 18.2% alta, para finalizar la dimensión 2 de estilos en la toma de decisiones es considerada baja con 18.2%, luego media con 77.3% y como categoría alta se obtuvo un 4.5%.

Tabla 7:

Distribución de la encuesta de la variable 2 del Clima laboral y sus dimensiones.

	Baja		Media		Alta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
V2: Clima laboral	9	40.9%	10	45.5%	3	13.6%	22	100.0%
D1: Involucramiento laboral	7	31.8%	10	45.5%	5	22.7%	22	100.0%
D2: Comunicación	10	45.5%	11	50.0%	1	4.5%	22	100.0%
D3: Remuneraciones	17	77.3%	2	13.6%	2	9.1%	22	100.0%
D4: Condiciones laborales	4	18.2%	15	72.7%	2	9.1%	22	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado a los 22 colaboradores de la empresa de estudio.

Interpretación:

En la tabla 7, los resultados obtenidos del cuestionario se aplicaron a los 22 colaboradores de transporte de la empresa encuestados, nos indica que el 40,9%

opina que es baja, luego el 45.5% considera que es media y además el 13.6% opina que es alta. De las dimensiones se obtuvo que: la dimensión 4 condiciones laborales nos indica que el 18.2% opina que es baja, luego el 72.7% considera que es media, luego el 9.1% opina que es alta, así mismo la dimensión 3, remuneraciones mencionan que el 77.3% opinan que es baja, luego el 13.6% considera que es media, mientras que el 9.1% opina que es alta, así mismo la dimensión 2. Comunicación nos indica que el 45.5% opina que es baja, luego el 50.0% considera que es media, luego el 4.5% opina que es alta, así mismo la dimensión 1, involucramiento laboral menciona que el 40.9% opina que es baja, luego el 45.5% considera que es media, mientras que el 13.6% opina que es alta.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021

Tabla 8:

Determinar la relación entre la dimensión estilos de liderazgo y clima laboral

			Estilos de Liderazgo	Clima Laboral
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	22	22
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	22	22

Nota: Datos obtenidos del SPSS, aplicación de cuestionarios 22 colaboradores.

INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la tabla 8 la dimensión 1 estilos de liderazgo se relacionado directo con la variable clima laboral, la correlación de Spearman de 0.593 representado este resultado como positivo moderado su significancia estadística de $p=0.004$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre estilos en la toma de decisiones

y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021

Tabla 9:

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión Estilos en la Toma de Decisiones y Clima Laboral

			Estilos en la toma de decisiones	Clima Laboral
Rho de Spearman	Estilos en la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	22	22
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	22	22

Dato: Obtenidos del SPSS

INTERPRETACIÓN

La tabla 9 la dimensión 2 estilos en la toma de decisiones está relacionado directo y positiva con la variable clima laboral, según la correlación de Spearman de 0.669 representado como positiva moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre estilos de comunicación y el clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021

Tabla 10:

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión Estilos de comunicación y Clima Laboral

			Estilos de comunicación	Clima Laboral
Rho de Spearman	Estilos de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,006
	Clima Laboral	N	22	22
		Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	22	22

Datos: Obtenidos del SPSS

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 la dimensión 3 estilos de comunicación se relacionado directo y positiva con la variable clima laboral, según la correlación de Spearman de 0.563 dando como resultado como positiva moderado con una significancia estadística de $p=0.006$ siendo $<$ que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021

Tabla 11:

Determinar la relación del Liderazgo en el Clima Laboral

			Liderazgo	Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Laboral	N	22	22
		Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Datos: Obtenidos del SPSS

INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la tabla 11 la variable liderazgo está relacionada directa y positivamente con la variable clima laboral, según la correlación de Spearman de 0.847 representado este resultado como positiva alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo < 0.05 . Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación pretende determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021; obteniéndose como resultado que la variable liderazgo, tiene una relación significativa con la variable del clima laboral; con una significancia de $p=0.000$. Los resultados de este estudio de investigación se podrían aplicar para otras entidades empresariales, de igual manera la metodología y el instrumento de recolección de datos que se aplicó. Lo que serviría para futuras investigaciones similares.

En relación con el análisis de la variable liderazgo, según Chiavenato (2011) menciona que el liderazgo es un proceso donde el líder influye y relaciona al grupo, incentivando el trabajo de cada colaborador, la empresa de transporte de carga en donde el liderazgo fue calificado como media según la mayoría de los colaboradores (72,7%) según la tabla 6.

Este resultado coincide con los resultados de Velásquez (2018), en una investigación realizada en una organización, encontró que fue regular o media (12%), sin embargo, no coinciden con los resultados de Soriano (2019), quien realizó su investigación en su organización, en donde evidencio que el liderazgo se encuentra en un nivel muy acomodado, percibiéndose en este análisis que el liderazgo directivo y clima laboral se relacionan significativamente, es decir se define que el liderazgo es como una habilidad natural. De acuerdo con la tabla 6, de la empresa de estudio, se evidencio que la variable Liderazgo no está siendo empleada en la empresa (72.7%) evidenciándose una falta de un líder nato, corroborándose en las dimensiones de estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación, que son calificadas por los colaboradores como media, resaltando en un 77.3% el estilo en la toma de decisiones.

En relación con el análisis de la segunda variable, clima laboral, Según Rodríguez (2016), sostiene que el clima laboral que se genera dentro de la empresa dependiendo el tipo de cultura que tiene la organización, como el cumplimiento de las tareas que se realizan o son mencionadas por un miembro de la empresa. Esto

es lo que se percibe en la empresa de transporte de carga ubicado en distrito de Chaclacayo en donde el clima laboral fue calificado como media según la mayoría del personal (45,5%) de acuerdo con la tabla 7. Por lo que estas entidades si lograra ser eficaces y eficientes. Estos resultados coinciden con los resultados de Soriano (2019), realizado su investigación en una organización, en donde evidencio que el liderazgo se encuentra en un nivel muy acomodado, sin embargo, no coinciden con los resultados de Ullauri (2019), en una investigación a una organización, el cual encontró que el clima laboral es muy alto con un (75%) que ayudan al índice de rotación del personal, en este análisis a diferencia de las empresas de transporte de carga, el clima laboral en las organizaciones está siendo considerado de manera satisfactoria por todos los colaboradores, brindando un valor de medio a sus dimensiones, como se muestra en la tabla 7, La variable en el sector de estudio fue media y dentro de ella se encuentran sus dimensiones como son: involucramiento laboral, comunicación, remuneraciones y condiciones favorables.

Respecto al primer objetivo específico, en el cual se busca Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Boykin, Campbell, Moore, & Nayvar (2013), señala que el estilo de liderazgo permite profundizar los diferentes estilos que puedan existir en relación con el liderazgo. Esto es lo que se percibió en las entidades del estudio, en que manifiesta que el liderazgo si relaciona significativa con el clima laboral, con un Rho de 0,593 y una sig de $p=0.004$, siendo menor que el 0.05, según la tabla 8, siendo una correlación moderada, la cual se aceptó la primera hipótesis específica.

Estos resultados no coinciden con los resultados de Y no coinciden con Pantoja (2020), donde se demuestra una relación negativa que tuvo como resultado una $r=0,44$, con $p<0,005$, resaltando asociaciones y obstáculos al desempeño. Y si coincide con Aranda (2017), en una investigación realizada al centro de Lima, Se comprueba en la hipótesis general. Concluyéndose, con un nivel de significación de 0,05; si existe una relación o dependencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que es adecuado para los empleadores y trabajadores de lo cual hay una satisfacción laboral en la empresa estudiada. Ante este análisis, se

puede percibir que esta modalidad para un centro comercial está contribuyendo en forma positiva en la gestión.

En relación con el objetivo 2 en Determinar la relación entre estilos en la toma de decisiones y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Surji (2015), el líder debe saber tomar buenas iniciativas y deben ser concluyentes, de manera persistente toman decisiones valiosas, el líder evalúa con discreción los resultados de un esfuerzo y escoge al que proporcionar el logro de sus metas y objetivos por parte de su grupo de trabajo, el gerente es sensato con la decisión que toma y muestra contentamiento con el resultado de su decisión. En ese contexto, el resultado de la encuesta arrojó que el coeficiente de Rho es de 0.669 con una sig de $p=0.001$ siendo menor que 0.05, según la tabla 9. En base a este resultado, se aceptó la hipótesis específica 2 de esta investigación.

Este resultado no coincide con Huamani (2018), en una investigación realizada en la provincia de Ayacucho. En donde se demuestra un resultado deficiente de (80%). En cambio, coincide con los resultados de Atoche (2018), en una investigación realizada en la ciudad de Chimbote, El instrumento de validación y confiabilidad fue 2 cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la empresa la motivación y un buen clima laboral los trabajadores tendrán una mejor mejora con los resultados de su trabajo laboral del día a día, la investigación realizada se puede concluir que es positiva y favorable para la organización. Ante este análisis, se puede percibir que esta modalidad, está contribuyendo en forma positiva.

En relación con el objetivo 3 en el cual se busca Determinar la relación entre estilos de comunicación y el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Londoño (2018), menciona que la definición del liderazgo es un desarrollo en conjunto donde están involucrados el gerente y sus colaboradores, el eje es el dominio que ejerce el líder, asimismo el líder sin sus partidarios no tiene ningún tipo de liderazgo. Ya que el liderazgo y el estilo de comunicación ha sido poco estudiada, por lo tanto, la cualidad en la comunicación define sus raíces en el liderazgo, por medio de las comunicaciones es idóneo de

dirigir en la toma de decisiones tanto al interior o exterior de una empresa. El resultado del estudio de investigación se percibe que el personal encuestado manifiesta que el estilo de comunicación tiene una relación significativa con el clima laboral, tal como se muestra en la tabla 10, siendo el Rho de 0.563 representado este resultado como positiva moderado con una significancia estadística de $p=0.006$ siendo menor que el 0.05. Este resultado demuestra que se acepta la hipótesis específica 3, en que si existe una relación significativa entre estilo de comunicación y clima laboral.

Este resultado coincide con los resultados de Ullauri (2019), en una investigación a una organización, el cual encontró que el clima laboral es muy alto con un (75%) que ayudan al índice de rotación del personal, no coinciden con los resultados de Carreño (2017), en una investigación realizada en Sullana, donde se concluyó que la gestión de calidad cuentan con un control de la eficacia garantizando el bienestar de los clientes, y así las MYPES cuentan con objetivos fundamentales que contribuyen a la mejora de la competitividad y la calidad. Tomando en cuenta con este análisis podemos deducir que los estilos de comunicación tienen una correlación positiva con el clima laboral.

Por último, en relación con el objetivo general de la investigación es Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021. Mediante la prueba de Spearman se mostró 847 representado este resultado como positiva alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo < 0.05 , por ende, significa que existe una relación significativa entre la variable Liderazgo y clima laboral, asimismo existe una correlación de Confiabilidad Excelente en las variables de estudio según los valores de Rho de 0,847, de acuerdo con la tabla 11. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de la investigación en que se indica que existe una relación significativa entre Liderazgo y Clima Laboral en la empresa de transporte de carga. Según Sharma (2013), señala que el liderazgo influye a hacer la labor al máximo, está basado en cuatro fundamentos: Nos hace falta tener un gran cargo para ser líderes, las épocas crean grandes líderes, cuanto más profundas sean tus relaciones, tu capacidad de liderazgo será más fuerte, nos dice que, para ser un buen líder,

primero tenemos que ser grandes personas, esto con la finalidad de que la identidad pueda adoptar acciones preventivas y correctivas para un buen uso de los recursos de la empresa de transporte de carga, así mismo no detenga la continuidad del proceso.

Este resultado, coincide con los resultados de Estrada (2019), Los resultados alcanzados por conducto de la encuesta, permitieron averiguar las estimaciones más significativas de los trabajadores, demostradas en las gráficas, y a su vez para corroborar o aclarar la dificultad planteado en la investigación. En cambio, no coincide con Huamani (2018), en una investigación realizada en la provincia de Ayacucho. En donde se demuestra un resultado deficiente de (80%). Teniendo en cuenta este análisis, se muestra que existe una correlación positiva, por lo que podemos mencionar que esto implica que el liderazgo está cumpliendo su objetivo con el clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

Finalmente, en este estudio, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

1. Los resultados obtenidos concluyen que la variable liderazgo está asociada positivamente con la variable clima laboral, según la correlación de Spearman de 0.847 del cual representa un resultado como muy confiable con una sig. estadística de $p=0.000$ siendo $<$ que el 0.05. Por lo cual, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.
2. Los resultados obtenidos concluyen que la dimensión 1 estilos de liderazgo está relacionado directo y positiva con la variable clima laboral, según la correlación de Rho Spearman de 0.593 el cual representa un resultado moderado con una sig. estadística de $p=0.004$ siendo $<$ que el 0.05. Por lo cual, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.
3. Los resultados que se obtuvo concluyen que la dimensión 2 estilos en la toma de decisiones está relacionado directo y positiva con la variable clima laboral, según la correlación de Rho Spearman de 0.669 y así representando como resultado moderado con una sig. estadística de $p=0.001$ siendo $<$ que el 0.05. Por lo cual, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.
4. Los resultados obtenidos en esta dimensión 3 estilos de comunicación se formuló de forma directa y positiva con la variable clima laboral, conforme la correlación de Rho Spearman de 0.563 figurando como resultado moderado con una sig. estadística de $p=0.006$ siendo $<$ que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomiendan a la empresa de transporte de carga ubicada en el distrito de Chaclacayo, proporcionar estos resultados al gerente general donde debe implementar una planificación de estrategias que puedan dirigir un liderazgo que tenga la capacidad de aumentar el potencial.

Implementar en la empresa propuestas y así elaborar un plan de acción donde se logre un buen clima laboral, de manera que va mejorando el estilo de vida de los colaboradores dentro de la organización. Por lo cual se debe complementar la intervención de actividades como talleres de desarrollo personal, intervención en actividades realizadas por la organización.

Se recomienda darle una propuesta que sea factible, que sea a través del mejoramiento de la comunicación y sea asertiva en todos los niveles dentro de la empresa tanto como a los líderes y colaboradores.

Se recomiendan que el gerente y los colaboradores siempre estén de forma que integren apoyando y motivándose y mejorando el liderazgo para que tenga una mayor perspectiva en los momentos más trascendentales de la vida en relación con el clima laboral. Por lo tanto, los colaboradores deben mantener estable y confortable sobre todo llevar la equitatividad dentro de la empresa, así como el gerente y colaboradores puedan beneficiarse emocionalmente y beneficie la empresa.

REFERENCIAS

Liliana Pedraja, Rodríguez, Bernasconi, Muñoz (2021) Liderazgo en instituciones de educación superior: Un análisis a través de Bibliometrix R.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052021000300472&lang=es

Pashanasi, Gárate, del Pilar Palomino (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163&lang=es

Diario gestión (2021) <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuatro-formas-de-aplicar-la-gestion-de-la-felicidad-en-las-organizaciones-noticia/>

INEI.Gob.pe(2021) <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/expo-vulnerabilidad-pnud-12-feb-2021.pdf>

Blanco Reyna, Ángel (2020). Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK.

<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>

Soriano Villalva, Mirian Leonor (2020). Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

<http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>

Aliaga, R (2019). Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa “Avecitas”. Tesis de grado, Universidad Continental.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/7014>

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en la empresa de transporte de carga MAGEL S.A.C con sede en Lima – 2017

<repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51518>

Universidad Peruana Unión (2016)

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1818>

Sharman (2013) Citado por Huamani Torres Miriam (2019) Liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto los libertadores de américa, distrito Ayacucho, 2018 Huamani torres, Miriam Ayacucho 2019.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16999/liderazgo_motivacional_laboral_huamani%20torres_miriam.pdf?sequence=1&isallowed=y

“Análisis de la comunicación interna del Municipio del Cantón Daule y su influencia en el clima laboral en el año 2019”
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/49627> Sellan Moncayo, Ángel Fernando, Acosta Andino, Stalyn Arnoldo

Ángel Fernando Sellan Moncayo (2020) “Análisis de la comunicación interna del municipio del cantón Daule y su influencia en el clima laboral en el año 2019”. Guayaquil, ecuador 2020
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/49627/1/An%c3%a1lisis%20de%20la%20Comunicaci%c3%b3n%20Interna%20del%20Municipio%20del%20Cant%c3%b3n%20Daule%20y%20su%20influencia%20en%20el%20Clima%20Laboral%20en%20el%20a%c3%b1o%202019.pdf>

Huamani Torres, Miriam (2018) Liderazgo Y Motivación Laboral En Las Micro Y Pequeñas Empresas, Rubro Transporte Interprovincial De Pasajeros Del Terrapuerto Los Libertadores De América, Distrito Ayacucho, 2018
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16999/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANI%20TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carnota, O. (1985) citado por Paola Adames (2015). *Teoría y práctica de la dirección*. La Habana: Ed. Revolucionaria.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13957/EL%20LI>

[DERAZGO%20COMO%20ENFOQUE%20DE%20MEJORA%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58920/Ramos_MIR-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Según Sánchez (2010) citado por Ramos Moron Isnel (2020), nos afirma como el equipo de virtudes, peculiaridades o propiedades relativamente fijas de una atmosfera de incumbencia” (p. 18).
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58920/Ramos MIR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58920/Ramos_MIR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Surji, K. (2015) citado por Njoy Learning People Co., LTD (2020) Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness. European Journal of Business and Management, 07(33), 154- 167.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/247621>

Carreño Nima, Wendy Isabel (2020) [Caracterización de la gestión de calidad y financiamiento de las MYPE rubro transporte de carga ruta Sullana – Lima – Sullana año 2017](https://uladech.edu.pe) (uladech.edu.pe)

Univ. Salud vol.22 no.2 Pasto May/Aug. 2020 Epub May 01, 2020 [Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública \(scielo.org.co\)](https://doi.org/10.22267/rus.202202.185) <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Dilemas contemp. educ. política valores vol.8 no.2 Toluca de Lerdo ene./abr. 2021 Epub 21-Abr-2021 [Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de la calidad en empresa cubana \(scielo.org.mx\)](https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i2.2544) <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i2.2544>

Investig. adm. vol.50 no.127 Ciudad de México ene./jun. 2021 Epub 02-Mar-2021 Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas MEXICO http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2448-76782021000100005&lang=es

Bernal Rojas, José Enrique (2020) [Relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en empresas hoteleras de lujo categoría 5 estrellas en Lima Metropolitana, 2020 \(upc.edu.pe\)](#)
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24288>

De León Rubio, Ana Belén; Quijandría Cabrera, Gabriela Sheyla 08/07/2021

León, M. (2020). Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza” - Chepén, 2020 [Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. UCV
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48882/Le%
%b3n_ADVMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48882/Le%c3%b3n_ADVMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Leadership styles and their influence on the organization: Case study in the Gibraltar Field. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA), 13(18), 183-195. Obtenido de
http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf

Espinoza, J. (2017). Clima Organizacional y Liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016 [Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/727>

Bueno, D., & Orozco, L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional.
[http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.40
92%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Thayer, L. (2003). Citado por Taylor y Francis (2017) Communication: Sine qua non of the behavioral sciences. En R. Budd, & B. Ruben, Approaches to human communication (2nd ed ed., págs. 7- 31). New York: Spartan-Hayden.

https://www.worldcat.org/title/communication-theory/oclc/1003264163&referer=brief_results

Segredo, A., García, A., López, P., Cabrera, P., & Perdomo, I. (enero de 2015). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. Revista Cubana de Salud Pública, 41(01), 115-129.

<https://www.redalyc.org/pdf/214/21438819010.pdf>

Ruben, B. (2003). General system theory: An approach to human communication. En B. Ruben, Approaches to human communication (págs. 95-118). New York: Spartan-Hayden.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351310000-7/neurophysiology-jos%C3%A9-delgado?context=ubx>

Thayer, L. (2003). Communication: Sine qua non of the behavioral sciences. En R. Budd, & B. Ruben, Approaches to human communication (2nd ed ed., págs. 7- 31). New York: Spartan-Hayden

Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Decision making and leadership style: a medium-sized enterprises stud. Compendium, 19(36), 35-59. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=8804658700>

Gonzales, F. (2018). Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.UCV

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25249>

Londoño, C. (2018). Leadership and strategic communication: a theoretical approach. Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías, 22(03), 358-373.

Palma, S. (2004) citado por Catro y Espinoza (2019). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. Lima.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdanivi_aCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 16(28), 1-25.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Solís, I. (2019). Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018 [Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV [/handle/123456789/16999/LIDERAZGO MOTIVACIONAL LABORAL HUANIA%20 TORRES MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.institucional.ucv.edu.pe/handle/123456789/16999/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANIA%20TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sellan Moncayo, Ángel Fernando (2019) "Análisis de la comunicación interna del Municipio del Cantón Daule y su influencia en el clima laboral en el año 2019"

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/49627>

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/49627/1/An%c3%a1lisis%20de%20la%20Comunicaci%c3%b3n%20Interna%20del%20Municipio%20del%20Cant%c3%b3n%20Daule%20y%20su%20influencia%20en%20el%20Clima%20Laboral%20en%20el%20a%c3%b1o%202019.pdf>

Hernández de Canales et al. (2004, p.163)

Hernández citado en Castro (2003), y Chávez Carlos (2017) expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27917/B_Chavez_PCO.pdf.txt?sequence=4

Ángel Fernando Sellan Moncayo (2019) "Análisis De La Comunicación Interna Del

Municipio Del Cantón Daule Y Su Influencia En El Clima Laboral En El Año 2019”

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wendy Katuska Ruiz Chumpitaz (2019) Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41707/SALINAS_VE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morillo (2008), citado por Zoila V. (2008) LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA

ANEXOS

anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE ESCALA
LIDERAZGO	Según Sharma (2013), citado por Huamani Torres Miriam (2019), señala que influye a hacer la labor al máximo, está basado en cuatro fundamentos: Nos hace falta tener un gran cargo para ser líderes, las épocas crean grandes líderes, cuanto más profundas sean tus relaciones, tu capacidad de liderazgo será más fuerte, nos dice que, para ser un buen líder, primero tenemos que ser grandes personas “El líder que no tenía cargo (Pag 22).	La variable liderazgo se medirá a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la organización, la cual comprenden 3 dimensiones obtenidas en la investigación.	Estilos de Liderazgo	- Autocrático - Democrático	1,2 3,4	ESCALA ORDINAL: BAJA MEDIA ALTA
			Estilos en la toma de decisiones	- Libertad - Responsabilidad	5,6 7,8	
			Estilos de comunicación	-Verbal -Escrita	9,10 11,12	
CLIMA LABORAL	Según Palma (2005) citado por Almendra Inga (2020) menciona que “los colaboradores muestran interés por cumplir sus rol y responsabilidad con su jefe, y reaccionará de acuerdo con las características de la reacción de supervisor”	La variable del clima laboral se medirá a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la organización, la cual comprenden 4 dimensiones obtenidas.	Involucramiento laboral	-Interés - Compromiso con las labores que se realiza	13, 14 15, 16	ESCALA ORDINAL: BAJA MEDIA ALTA
			Comunicación	--Fluidez de comunicación - Oportunidad de ser escuchado en los niveles de gestión	17, 18 19, 20	
			Remuneraciones	- Apreciación sobre el trabajo que se realiza - Compensaciones y recompensas	21, 22 23, 24	
			Condiciones laborales	-Gestión administrativa -Gestión de seguridad	25, 26 27, 28	

Anexo 2: Matriz de evaluación de obtención de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1		V1: LIDERAZGO												V2: CLIMA LABORAL															
2		D1				D2				D3				D1				D2				D3				D4			
3	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
4	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
6	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
7	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
9	6	3	1	5	5	4	1	5	3	4	2	4	2	5	1	1	4	5	2	4	3	2	2	2	5	3	4	4	4
10	7	4	5	2	4	1	3	4	1	2	4	2	5	3	1	5	2	5	5	3	3	1	3	1	4	1	4	2	4
11	8	3	5	2	1	5	2	4	1	3	2	5	4	4	1	1	1	2	1	4	4	1	5	4	5	5	3	4	1
12	9	2	1	3	5	4	3	4	5	5	3	1	3	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	3	5	4	4	1	1
13	10	3	3	5	1	2	3	3	4	2	4	4	3	1	1	4	1	5	4	5	1	4	2	2	3	2	4	2	4
14	11	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5
15	12	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	5
16	13	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5
17	14	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3
18	15	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	3
19	16	4	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	2	5	5	2	5	3	3	5	3	5	4	4	2	2	2	5	3
20	17	2	4	2	2	5	5	5	2	3	4	3	5	5	4	2	5	2	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	3
21	18	3	4	4	2	2	5	4	2	2	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	2
22	19	2	3	4	3	2	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	2	3	2	5	5	2	2	3	5	3	2
23	20	2	4	2	3	3	3	5	5	2	4	3	5	2	3	5	5	3	2	5	2	2	5	2	4	4	4	2	3
24	21	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
25	22	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5

ANEXO 3:

CUESTIONARIO

Estimados, el presente cuestionario es anónimo está dirigido a los colaboradores de la empresa de transporte de carga, donde se estudiará las variables liderazgo y clima laboral.

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí

No

INSTRUCCIONES:

Por favor, conteste las preguntas Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración.

Edad: _____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Lea detenida y posteriormente marque con una equis (X) la alternativa de su elección según la siguiente escala:

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

LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 28 preguntas sobre

VARIABLE: LIDERAZGO

ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
Dimensión: Estilos De Liderazgo					
1. El gerente me exige que culmine con mis labores fuera de horario de trabajo.					
2. El gerente me permite llegar tarde o salir temprano por temas personales					
3. El gerente toma una decisión y la anuncia.					
4. El gerente reconoce mi potencial y me brinda oportunidad de crecer en el puesto					
Dimensión: Estilos De Toma de Decisiones					

5. El gerente facilita tomar decisiones individuales en la solución de los problemas en la empresa					
6. El gerente facilita al personal administrativo, libertad para promover cambios organizativos en la empresa					
7. ¿Me falta tiempo para poder culminar para terminar su trabajo dentro de su jornada laboral?					
8. ¿Asigna responsabilidades al personal administrativo a su cargo, en la toma de decisiones en su área de trabajo?					
Dimensión: Estilos De Comunicación					
9. ¿El gerente escucha con atención a sus colaboradores sobre los trabajos a realizar?					
10. ¿El gerente debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes?					
11. ¿Brinda al personal administrativo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en la empresa?					
12. ¿Brinda al personal administrativo, instrucciones escritas sobre sus funciones a cumplir en la empresa?					
VARIABLE: CLIMA LABORAL					
Dimensión: Involucramiento Laboral					
13. Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa					
14. ¿Considera que la empresa es un buen lugar para trabajar?					
15. ¿Mi equipo de trabajo propone soluciones a los problemas?					
16. ¿Me siento comprometido con el trabajo que realizo?					
Dimensión: comunicación					
17. ¿Existe buena relación laboral entre sus compañeros?					
18. ¿Puedo influir en las decisiones?					
19. ¿El gerente se toma tiempo para conversar con usted y conocerlo más?					
20. ¿Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a mis compañeros y gerente?					
Dimensión: remuneración					

21. ¿Recibe beneficios adicionales por trabajar más horas de las que le corresponde?					
22. ¿Me siento reconocido en el trabajo?					
23. ¿Recibe beneficios como capacitaciones, bonos, comisiones y otros por parte de la empresa?					
24. ¿Se comparte los beneficios con el personal cuando superan la meta?					
Dimensión: Condiciones Laborales					
25. ¿Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, la familia y mi desarrollo personal?					
26. ¿Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación?					
27. ¿La empresa cumple con brindarles implementos de seguridad como uniformes, equipos y otros?					
28. ¿La empresa se preocupa que su área de trabajo sea segura?					

Anexo 4: Validez 2 EN UNA HOJA

	RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo (Variable 1)				
OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021				
DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.				
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:				
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ediht Geobana Rosales Dominguez				
GRADO ACADÉMICO: Magister				
10.de julio del 2021				
				
_____ SR. (A). Mg. Ediht G. Rosales Dominguez				
DNI N°: 25703679				

	RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima laboral (Variable 2)				
OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021				
DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.				
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:				
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ediht Geobana Rosales Dominguez				
GRADO ACADÉMICO: Magister				
10.de julio del 2021				
				
_____ SR. (A). Mg. Ediht G. Rosales Dominguez				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Liderazgo (Variable 1)**OBJETIVO:** Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021|**DIRIGIDO A:** Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zavala Alfaro Fanny**GRADO ACADÉMICO:** Dra. En Administración

10 de julio del 2021



DNI N.º: 07356295

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima laboral (Variable 2)**OBJETIVO:** Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021**DIRIGIDO A:** Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zavala Alfaro Fanny**GRADO ACADÉMICO:** Dra. En Administración

10 de julio del 2021



DNI N.º: 07356295



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021

DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quispe López Jenny Martha

GRADO ACADÉMICO: Dra. en Administración

19 de junio del 2021

DNI N.º: 32924318



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021

DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quispe López Jenny Martha

GRADO ACADÉMICO: Dra. en Administración

19 de junio del 2021

DNI N.º: 32924318



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021

DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto

GRADO ACADÉMICO: Doctor En Administración

19 de junio del 2021

DNI N°: 17812596



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo en el clima laboral de una empresa de transporte de carga del distrito Chaclacayo, 2021

DIRIGIDO A: Al personal administrativo y operativo de la empresa de transporte.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto

GRADO ACADÉMICO: Doctor En Administración

19 de junio del 2021

DNI N°: 17812596

Anexo 5: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 5 – CARTA DE AUTORIZACION

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo MABEL GUADALUPE SUAREZ (Nombre del representante legal o persona facultada en permiso de uso de datos)
identificado con DNI 41326097 (Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permiso de uso de datos), en mi calidad de SUB GERENTE
del área de GERENCIA (Nombre de la empresa) de la empresa TRAMA S.A.C.
con R.U.C N° 20514723657 ubicada en la ciudad de LIMA / CERCADO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Señorita **León López Katerin Ketty**, identificado con DNI: **46230140**, **Suarez Porras Margot Merly**, identificado con DNI N° **47248209** de la carrera de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa.
(Nombre completo de los estudiantes)

INFORMACION SOBRE EL CONTRATO Y CLIMA LABORAL (Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o () Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

TRAMA S.A.C.
.....
Mabel Guadalupe Suarez
.....
SUB GERENTE

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41326097

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Katerin Ketty León López

Firma del Estudiante
DNI: 46230140

Margot Merly Suarez Porras

Firma del Estudiante
DNI: 47248209

Anexo 6: CONFIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

CONFIABILIDAD DE LA PRIMERA VARIABLE (Excelente Confiabilidad)

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.739
	k: Número de ítems del instrumento	→	12
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	13.988
	S_T^2 : Varianza total del instrumento.	→	43.355

CONFIABILIDAD DE LA SEGUNDA VARIABLE (Excelente Confiabilidad)

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.804
	k: Número de ítems del instrumento	→	16
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	20.913
	S_T^2 : Varianza total del instrumento.	→	85.066



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LEON LOPEZ KATERIN KETTY, SUAREZ PORRAS MARGOT MERLY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO DE CHACLACAYO, 2021.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SUAREZ PORRAS MARGOT MERLY DNI: 47248209 ORCID 0000-0002-3520-4439	Firmado digitalmente por: MSUAREZPO el 22-12-2021 13:11:24
LEON LOPEZ KATERIN KETTY DNI: 46230140 ORCID 0000-0003-0453-6702	Firmado digitalmente por: KLEONL02A el 22-12-2021 13:00:44

Código documento Trilce: INV - 0555755