



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES
FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Yessenia Milagros Moreno Reyes (0000-0002-2533-1282)

Asesor:
Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima - Perú
2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 30 de enero de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Miembro 1	LUIS FRANCISCO GUANIPA RAMIREZ
Miembro 2	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022”

Presentado por el(la) bachiller.

YESSENIA MILAGROS MORENO REYES

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	YESSENIA MILAGROS MORENO REYES		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)



LUIS FRANCISCO GUANIPA RAMIREZ
Miembro 1



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 18 de febrero del 2024

Señor,

Dr. Carlos Zavalaga Reyes
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Yessenia Milagros Moreno Reyes, estudiante/egresado de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor/la asesora de tesis Antonio Roberto Huachaca Urbina, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022 sustentado para obtener el título de Licenciado es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos ², que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI: 45471190

Firma del asesor de tesis
DNI: 08665380

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Liderazgo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022

Autores. Yessenia Milagros Moreno Reyes

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2309414251).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.2.0. Liderazgo y clima organizacional

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
4	ebin.pub Fuente de Internet	<1%
5	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por darme salud, a mi esposo por guiarme, por hacer que no pierda la fe y que siga creyendo en mí, y por siempre apoyarme a seguir avanzando.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme salud, guiarme, cuidar de mi familia y por protegerme de todo mal.

Agradezco a la Universidad Científica del Sur por todo lo brindado, y a los docentes por las enseñanzas ofrecidas durante todo mi proceso de estudio, por inspirarme a seguir creciendo profesionalmente.

Finalmente, se agradece al Dr. Antonio Roberto Huachaca Urbina mi asesor de tesis, por sus excelentes metodologías, y por compartir sus conocimientos, experiencias y los consejos para seguir creciendo profesionalmente.

Índice de Contenido

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Justificación teórica	17
1.4.2. Justificación práctica.....	17
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
1.5 Limitaciones de la investigación	18
1.6 Viabilidad de la investigación	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.2 Bases teóricas.....	24
2.2.1 Variable I: Liderazgo.....	24
Dimensión 01: Comunicación interna.....	27
Dimensión 02: Trabajo en equipo.....	28
Dimensión 03: Planificación estratégica	30
2.2.2 Variable II: Clima organizacional.....	31
Dimensión 01: Desempeño laboral.....	36
Dimensión 02: Disponibilidad de recursos.....	37

Dimensión 03: Motivación	38
2.3 Formulación de hipótesis	40
2.3.1. Hipótesis general	40
2.3.2. Hipótesis específicas.....	40
<i>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</i>	41
3.1 Diseño de la investigación.....	41
3.2 Tipo	41
3.3 Enfoque	41
3.4 Población.....	42
3.5 Muestra.....	42
3.6 Operacionalización de variables.....	42
3.7 Técnicas de recolección de datos	44
3.7.1 Descripción de los instrumentos.....	44
3.7.2 Validez de los instrumentos.....	45
3.7.3 Confiabilidad	45
3.8 Técnica para el procesamiento y análisis de datos	46
3.9 Aspectos éticos	46
<i>CAPITULO IV: RESULTADOS</i>	47
4.1. Resultados descriptivos	47
4.2. Resultados inferenciales	51
4.2.1 Prueba de la hipótesis general.....	51
<i>CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i>	53
5.1 Discusión	53
5.2 Conclusiones.....	55
5.3 Recomendaciones.....	57

<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	59
<i>ANEXOS</i>	64
Anexo 1. Operacionalización de variables	64
Anexo 2. Matriz de consistencia	66
Anexo 3. Instrumento de investigación	67
Anexo 4. Validación del instrumento	70
Anexo 5. Formato de consentimiento	79

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i>	30
<i>Figura 2</i>	35
<i>Figura 3</i>	38

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i>	42
<i>Tabla 2.</i>	44
<i>Tabla 3.</i>	45
<i>Tabla 4.</i>	46
<i>Tabla 5.</i>	47
<i>Tabla 6.</i>	47
<i>Tabla 7.</i>	48
<i>Tabla 8.</i>	48
<i>Tabla 9.</i>	49
<i>Tabla 10.</i>	50
<i>Tabla 11.</i>	51
<i>Tabla 12.</i>	52
<i>Tabla 13.</i>	52

RESUMEN

La presente exploración se elaboró con las variables liderazgo y clima organizacional de una empresa de empaques flexibles. Por lo tanto, el objetivo general ha sido determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional según participantes de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022. La muestra para el estudio estuvo compuesta por 46 colaboradores de la compañía. Metodológicamente se realizó mediante un enfoque cuantitativo, el cual es un estudio no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El método de recopilación de datos fue utilizar una encuesta como herramienta de investigación porque puede medir dimensiones mediante una escala Likert. Por lo expuesto, el progreso de la estadística se elaboró con SPSS ver. 27 y Microsoft Excel. Asimismo, para la elaboración de las conclusiones de la presente investigación se comprobó los resultados de “Rho de Spearman” con un coeficiente de correlación “0,609” existiendo correlación positiva moderada, obteniendo como significancia ($p=0,000 < \alpha=0,05$) en tal sentido, se acepta la hipótesis aceptando la relación entre ambas variables.

Palabras claves: Liderazgo, clima organizacional, comunicación interna, trabajo en equipo, planificación estratégica.

ABSTRACT

This exploration was elaborated with the variable's leadership and organizational climate of a flexible packaging company. Therefore, the general objective has been to determine the relationship between leadership and organizational climate according to participants from a flexible packaging company (Lima-Peru), 2022. The sample for the study was made up of 46 employees of the company. Methodologically, it was carried out using a quantitative approach, which is a non-experimental, cross-sectional, and descriptive correlational study. The method of data collection was to use a survey as a research tool because it can measure dimensions using a Likert scale. Therefore, the progress of the statistics was elaborated with SPSS ver. 27 and Microsoft Excel. Likewise, for the elaboration of the conclusions of this research, the results of "Spearman's Rho" were verified with a correlation coefficient "0.609" with a moderate positive correlation, obtaining as significance ($p=0.000 < \alpha=0.05$) in this sense, the hypothesis is accepted accepting the relationship between both variables.

Key words: Leadership, organizational climate, internal communication, teamwork, strategic planning.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas buscan personas con mayores habilidades de liderazgo que influyan sobre los grupos determinados para impulsar el trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas de la compañía. Asimismo, el líder promueve la comunicación efectiva para generar mayor confianza entre los miembros de la organización, generando que los empleados estén motivados e inspirados a crecer profesionalmente. Según León y Rodríguez (2023) el liderazgo influye de manera significativa en el clima organizacional, por lo tanto, es importante mencionar que los líderes deben generar un ambiente ético y solidario para obtener mayor motivación sobre los empleados. Por lo tanto, los líderes deben desarrollar cualidades que les permita conseguir un estilo de liderazgo más idóneo para el ambiente de trabajo o cada organización como; liderazgo transformacional, aquel líder con características de visionario, motivador y quien empodera a los empleados ante situaciones adversas. También, resalta aquel líder transaccional, quien supervisa las tareas desarrolladas y ejecuta incentivos o castigos de acuerdo con el objetivo conseguido.

El clima organizacional ha tenido diferentes efectos en la compañía como; baja productividad, disminución en la motivación laboral y la falta de influencia para el trabajo en equipo. Y esto es debido a los últimos años post pandémicos que han generado las diferentes formas de trabajar repercutiendo en la falta de planificación y dirección para cumplir las metas de la empresa, ocasionando que por falta de estrategias y recursos los empleados se sientan desmotivados para cumplir sus tareas a cabalidad. Macías y Vanga (2021) el clima organizacional se afecta cuando las condiciones del puesto u ambiente no son los adecuados para que el trabajador se desempeñe. Es

significativo la presencia del líder en una organización porque contribuye en mejorar las condiciones del clima para ejercer de manera colaborativa las funciones del equipo y la buena comunicación entre los miembros de la compañía.

Para la investigación presente se ha distribuido en capítulos:

Capítulo uno, sobre la formulación del problema se detalla la falta de liderazgo que tienen los empleados en algunas compañías, y esto porque las empresas no invierten en capacitación y desarrollo para el personal. También, se ha presenciado los procesos inadecuados que se ejecutan o no se realizan para obtener un mejor ambiente laboral generando que los colaboradores reduzcan su desempeño laboral y productividad. Por lo expuesto, se enuncia el problema general y los objetivos, asimismo, las justificaciones y aquellas condiciones que se encontraron como limitaciones.

Capítulo dos, respecto al marco teórico, se hallan las investigaciones como; antecedentes internacionales y nacionales. Para precisar que las bases teóricas están compuestas por Liderazgo según Maxwell (2017) quien precisa que el líder genera influencia sobre un grupo determinado. Así mismo, el clima organizacional según Chiavenato (2019) quien asegura que trabajar en un ambiente laboral adecuado genera que el trabajador se sienta más motivado a cumplir sus objetivos. Por consiguiente, este capítulo contiene las hipótesis de investigación.

El Capítulo tres representa el diseño de la investigación, no experimental, transversal y de correlación descriptiva utilizando métodos cuantitativos. La población estuvo compuesta por 46 empleados, y la muestra fue censal por la misma cantidad de 46 empleados de las áreas administrativas. También, se halla la operacionalización de las

variables. La extracción de los datos es la encuesta y es aplicada a través de un cuestionario de 18 ítems. Posterior a ello, se localizan los aspectos éticos.

Capítulo cuatro, compuesto por la exposición de la estadística descriptiva, que expresa las tablas y porcentajes de las relaciones entre las variables liderazgo y clima organizacional, la cual está diseñado por escalas; alto, medio y bajo. Estos son resultados son baremos en una escala percentil de 33 y 66. Cabe precisar que, también se encuentra los resultados de la estadística de inferencia para el contraste de las hipótesis.

Capítulo cinco, se precisa la discusión, conclusiones y recomendaciones. La cual establece que existe relación directa entre ambas variables. Esta afirmación fue respaldada y confirmada por el coeficiente de correlación de “Rho de Spearman” de “0,609” el cual determina que existe una relación positiva moderada, asimismo, expuesto el resultado de significancia de “0,000”. Asimismo, para discutir y comparar los resultados bajo la información de autores citados en antecedentes y marco teórico.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Globalmente, algunas empresas no cuentan con una visión estratégica para continuar con el crecimiento de las empresas y obtener un mejor clima organizacional, por ello, el liderazgo es el eje fundamental para el desarrollo empresarial y personal de los directivos corporativos. Ningún consultor sabe más de la organización que el propio gerente y el responsable de sus funcionamientos. La pandemia ha golpeado a las empresas en los altos ejecutivos para ejercer su liderazgo y continuar creciendo, algunos de ellos siendo afectados evitando el crecimiento profesional en términos de toma de decisiones y el mantenimiento de buen clima organizacional.

García (2023) afirma que, se requieren nuevos tipos de líderes para los nuevos modelos de procesos de transformación de las organizaciones. El autor menciona que los tiempos han cambiado, hoy en día se necesitan líderes que alienten la innovación, líderes que empoderen a las personas, que fomenten el compromiso en equipo y generen buen clima organizacional.

En Latinoamérica, un artículo realizado por Gallup manifiesta que el 80% de las personas no concibe la conexión emocional en su ambiente de trabajo, asimismo, no mantienen un compromiso para realizar sus funciones laborales, y esto es afectado por la carencia de liderazgo sobre los jefes de inmediato, afectando la productividad de la organización (Juárez, 2022). Por otro lado, la revista Mandomedio (2021) quienes contaron con 650 profesionales para realizar una exploración, afirmando que el 23% de los miembros se ha sentido más tenso en el trabajo, siendo este un factor del clima organizacional y la falta de comunicación con sus jefes. La pandemia ha generado cambios en los últimos años, puesto que las capacitaciones y talleres ya no sean de

manera presencial sino virtual, evitando que las personas puedan tener una comunicación directa entre los participantes, por lo tanto, al no presenciar una comunicación y ejecución directas de liderazgo, el clima organizacional se ve afectado en la organización, observando carencias para ser un lugar ideal para trabajar. Chiavenato (2019) menciona que, los individuos aprecian los ambientes cómodos y motivadores porque es el lugar idóneo para laborar. (p. 226).

A nivel nacional, se determinó que el 55% de los empleados siente miedo en cometer errores en su centro laboral, y esto ha generado que las personas pierdan su trabajo por la falta de confianza en sí mismo. En tal sentido, la falta de presencia del líder para reforzar la seguridad de los trabajadores ha generado la inestabilidad emocional de los empleados (Guzmán, 2021). Los cambios actuales de la eventualidad virtual han generado una costumbre distinta de poder trabajar y capacitar al personal, sin embargo, al no contar con líderes que promuevan la capacitación del personal, el clima organizacional se verá afectado generando desmotivación y el poco trabajo en equipo, puesto que los colaboradores deben tener la herramientas y conocimientos de sus funciones necesarias para cumplir con sus labores diarias.

Vásquez (2020) afirma que las organizaciones deben contar con líderes que gestionen y apliquen una adecuada comunicación hacia el colaborador, de esta forma la empresa será eficaz, y de ser aplicado, podrá enfrentarse a distintos retos que se encuentren en el camino. El clima organizacional se ha comprobado afectado en cada uno de los factores que es generado por el líder, quien es el encargado de llevar un ambiente agradable en la corporación.

La empresa productora de empaques flexibles, la cual, se ha identificado que las áreas administrativas presentan ciertas falencias de liderazgo obligando que no se

ejecute de manera regular la influencia hacia los colaboradores para el cumplimiento de proyecciones y objetivos, afectando la comunicación interna y la planificación estratégica en la organización. Así mismo, en el transcurso del periodo se ha observado al personal poco motivado, generando bajo desempeño laboral en los indicadores de objetivos, reflejando que no exista un buen clima organizacional para los trabajadores. En este sentido, se ha demostrado que el liderazgo juega un elemento primordial para la organización, generando que exista un mejor ambiente organizacional para los trabajadores del área, permitiendo que se ejerza la motivación y la productividad dentro de las áreas administrativas.

En este sentido, la finalidad es estudiar la relación del liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1.- ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?

P.E.2.- ¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?

P.E.3.- ¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1.- Determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

O.E.2.- Analizar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

O.E.3.- Identificar la relación del trabajo en equipo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio revela teóricamente su contribución a la comprensión científica. Por consiguiente, se ha tomado referencias tales como, libros, artículos científicos nacionales e internacionales y páginas web basado en los siguientes autores Maxwell, Chiavenato, Roque y Arriaga, Pedraja et al. Tracy, Cáceres et. al.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio determinó las siguientes variables: Liderazgo y clima organizacional, la cual tuvo como finalidad precisar la relación existente entre ambas. En tal sentido como

se indicó en líneas superiores, los empleados de una empresa de empaques flexibles, superficialmente se manifiestan falencias de liderazgo y clima organizacional, afectando la motivación y el desempeño laboral de los participantes en el ambiente de la organización. Por ello, se indaga mejorar el escenario a través de ejercer un mejor liderazgo en la corporación, asimismo, la investigación servirá como referente para futuras investigaciones. También, generar el conocimiento a la empresa de la situación que se encuentran según los hallazgos y recomendaciones de las variables estudiadas.

1.4.3. Justificación metodológica

En este estudio se utilizaron instrumentos para recolectar información y los datos obtenidos y se probaron su validez y confiabilidad para verificar su efectividad. Asimismo, se creó un cuestionario por cada variable que fue aplicado a la muestra de estudio, la misma que podría servir de interés para otras empresas que tengan los mismos indicadores.

1.5 Limitaciones de la investigación

La tesis solicito los accesos hacia los colaboradores de la empresa, cabe precisar que se tuvo que realizar las gestiones pertinentes para tener la autorización a las áreas, asimismo, estas mantienen un cuidado con la confiabilidad de información, lo cual, limitó el tiempo para realizar las encuestas según el plan determinado, pero se hizo las coordinaciones para responder en el menor tiempo posible sin generar conflicto con sus obligaciones laborales. Asimismo, las áreas tuvieron disminución de personal por la gestión de los jefes de inmediato, es por ello, por lo que solo se contó con una cantidad limitada de muestra.

1.6 Viabilidad de la investigación

La indagación fue factible, puesto que, el estudio partió de una necesidad de evaluación de las variables liderazgo y clima organizacional según colaboradores de las áreas administrativas. Así mismo, se realizó las coordinaciones con los jefes de las áreas correspondientes para disponer de un tiempo determinado para que las encuestas sean respondidas. También, se detallaron teorías de autores actuales para sustentar la investigación con finalidad de enriquecer el estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En México, según Roque y Arriaga (2019) elaboraron el análisis de los resultados obtenidos de las variables; liderazgo, aprendizaje organizacional y gestión de la comprensión de inteligencia de la innovación del empleado, la cual tuvo la finalidad de detectar los factores que influyen en la innovación del personal operativo. Tuvo un diseño correlacional – causal de tipo no experimental. Por lo tanto, se manejaron instrumentos para recopilar información de encuestas. También, se aplicó una conferencia a 20 empleados. Esta investigación concluye que el personal deber ser innovador por el contacto que este lleva con el consumidor, asimismo, según las literaturas no localizaron estudios de innovación bajo la representación del particular operario para las empresas mexicanas.

En Chile, para los autores Pedraja et al. (2020) en el artículo se realizó una exploración de la literatura sobre el liderazgo, la calidad de las instituciones y la cultura

organizacional. Se llevó a cabo una revisión documental sobre el liderazgo, para esta investigación se consideró fuentes secundarias como; apartados de revisión conceptual y estudios empíricos de revistas para interpretar las interrelaciones de ambas variables según la metodología planteada. Se concluyó que se permite evidenciar el grado de significancia de las variables, lo cual ha generado un alto rendimiento del CO del establecimiento con el fin de obtener la calidad de profesionales. Cabe resaltar, que el buen manejo de liderazgo se logra cumplir las metas proyectadas, así como, mejorar el ambiente organizacional para obtener la calidad adecuada.

En Colombia, según los investigadores Brito et. al, (2020) determinaron observar las variables liderazgo y desempeño del personal que involucran en el desempeño de colaboradores según la compañía estudiada. La investigación fue de corte descriptivo y correlacional para el cual se estructuró un instrumento para ser aplicado a la muestra de estudio con 90 empleados 75 operativos y 16 de gestión administrativa. Para la cual concluyó que se deben implementar opciones de comunicación para ser resueltas las dudas que puedan tener, también considerar los espacios para de participación para su aprendizaje de toma de decisiones, así como, generar mayor confianza para defender el clima organizacional, y para finalizar, la empresa deber contribuir en proponer los recursos para el cumplimiento de los objetivos.

En Argentina, según Corredera (2022) menciona que la finalidad de la indagación fue estudiar las causas que intervienen en clima organizacional y la gestión de recursos humanos para fortalecer los procesos, asimismo, crear una acción motivacional que permite mantener la satisfacción del trabajador y motivación de estos de un hospital de odontología. Realizaron una investigación de diseño tipo descriptivo para describir las variables mencionadas y el grado de influencia. El universo estuvo compuesto por 107

profesionales de la salud según los criterios detallados por el estudio, considerando solo a 40 personales de la salud para la muestra respectiva del estudio. También, se utilizaron encuestas para recopilar datos y explicar los resultados. Concluyó que, es importante de existir un buen clima organizacional para tener el personal motivado, así como, contar con diferentes procesos que mejoren los resultados del desempeño laboral, pero dependerá de la buena gestión de un líder que influya sobre los objetivos de los colaboradores para lograr definir los objetivos y funciones en el trabajo u empresa.

En Argentina, según Gonzales (2022) preciso que el objetivo de su investigación fue indagar de manera descriptiva el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional de los empleados que la empresa posee, asimismo, identificar aquellos factores que intervienen sobre los procesos. La metodología del presente estudio fue realizar una revisión bibliográfica, basada en una investigación cuantitativa con la finalidad de analizar e interpretar los datos obtenidos, considerando a 35 trabajadores de la empresa hotelera a los cuales se utilizaron encuestas para obtener estadísticas. En conclusión, la investigación determinó que fue significativo realizarlo, porque se indica aquellos empleados se encuentran motivados y conservan un ambiente agradable para continuar trabajando cuando el ambiente de trabajo es cómodo o agradable para realizar sus tareas, en tal sentido, resaltan que interviene la buena gestión del líder para lograr la satisfacción laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Roca (2019) realizó la indagación del Liderazgo transformacional y clima organizacional para la comisión de la capacidad humana. Se investigó la relación entre ambas variables de la institución educativa Isabel Católica. El presente trabajo sostuvo

un enfoque cuantitativo, con tipo correlacional. La cual, se ha reunido los datos bajo el grado de liderazgo y clima organizacional. La muestra estuvo constituida por profesores de dichas instituciones públicas con un total de 120 docentes. Se da por concluida la investigación que existe una correlación directa entre variables y dimensiones, por lo tanto, se manifiesta que se deben implementar programas de capacitaciones de liderazgo transformacional para el área directiva de dichas instituciones, dar alcances a los docentes sobre programas de clima organizacional para una mejor organización educacional de docentes.

Cáceres et. al, (2019) determinaron investigar la correlación existente entre ambas variables; clima organizacional y satisfacción del trabajo. El presente estudio aplicó un cuestionario de las variables mencionadas líneas arriba. La muestra determinada fue a 77 analistas de crédito la cual estuvo compuesto por agencias de San Camilo. Se concluye con detección de gestiones positivas en el clima organizacional como la buena comunicación, trato justo y carga laboral adecuada. Sin embargo, se halló ciertos problemas de motivación, falta de apoyo en situaciones complejas hacia los trabajadores, también, el inadecuado ambiente para desarrollar sus funciones laborales.

Llanos y Pretell (2019) su objetivo fue establecer la capacidad de liderazgo en los estudiantes. La presente fue desarrollada de diseño no experimental, descriptivo enfoque tipo básica. Como instrumento fue empleado un cuestionario con escala Likert. La muestra fue determinada en estudiantes de la profesión de administración por una cantidad de 300, con muestreo probabilístico aleatorio simple. Se concluyó que, los alumnos presentan un nivel de liderazgo alto, por ende, estos registran los logros de objetivos de los segmentos del equipo, así como, consideran fundamental los reconocimientos por lo ejercido en el campo. Es importante señalar que el liderazgo

promueve influencia para ejercer logro de metas y objetivos, considerando un buen manejo de gestión por las personas.

Puma (2021) determinó como objetivo de su investigación buscar la relación entre las variables clima organizacional y liderazgo, en tal sentido la intención fue analizar intensidad de vínculo que mantienen ambas variables mencionadas. Por lo tanto, la investigación realizó el método correlacional, diseño no experimental porque no realizó manipulación de las variables. El estudio estuvo compuesto por una población de 100 empleados de la municipalidad de la localidad de Cusco, asimismo, para la aplicación de la encuesta se le realizó a los 100 empleados, por lo mismo que se determina una muestra censal. El instrumento utilizado fue realizado por medio de un cuestionario según el grado de Likert que constaba con 40 preguntas. La investigación concluye determinando que existe una relación significativa entre ambas variables, es decir, si una de las variables aumenta la otra también lo hará, cabe precisar que es importante que exista un ambiente de confianza para mejorar el clima del trabajo, lo cual hará que evolucione la productividad de los empleados, también siendo participe de la buena gestión de liderazgo.

López (2022) determinó analizar la relación entre las variables Liderazgo y clima organizacional según el municipio localizado en Moyobamba, la cual, solo busca observar el nivel de relación que mantienen las variables mencionadas. La metodología planteada en su investigación fue básica, no experimental y transversal por lo que aplicó el instrumento en un solo momento, asimismo, detallando que fue una investigación correlacional. La población estuvo formada por 250 empleados del municipio de su localidad, por lo expuesto, la muestra fue considerada por 90 colaboradores de la municipalidad, cabe mencionar que se realizó un cálculo de fórmula N para llegar al

resultado de la muestra mencionada. El investigador concluye que se observa la relación entre las variables, en tal sentido, es importante seguir manteniendo el liderazgo sobre las personas idóneas para influir sobre los trabajadores. Sin embargo, precisa que se debe fortalecer las capacidades de liderazgo para tomar mejores decisiones e influir sobre los trabajadores mejorando la productividad y motivación con pausas activas que mejoren el ambiente de trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable I: Liderazgo

Según el autor Maxwell (2017) sostiene que “el concepto liderazgo es una influencia que genera sobre las demás personas o un grupo determinado, muchos han definido el liderazgo de distintas maneras, algunas de ellas por personalidad o conducta” (p.6). EL líder es quien orienta a un grupo definido para conseguir los fines u objetivos de la organización, para ello, tiene significancia saber guiarlos y conocer el entorno del equipo.

Lussier y Achua (2011) afirma que todo líder que se encuentra bajo la presión de estrés controla la situación problemática, y posterior a ello, despierta el carisma para sobrellevar cualquier eventualidad que adjudique al ambiente de trabajo. En tal sentido, es aquella capacidad que todo líder debe realizar para no presenciar un ambiente que no sea saludable para trabajar e incluso si esto no es controlado por un líder el clima organizacional puede verse comprometido afectando a los trabajadores presenciando la misma situación de estrés.

Acuña y Navarro (2016) el líder debe promover la comunicación interna, utilizando herramientas que permita que el mensaje sea claro y entendible para todo tipo de oyentes, es decir, si se usan los canales adecuados para difundir el mensaje, la comunicación es indispensable para cumplir con los objetivos y defines a corto plazo el desempeño de los miembros de la compañía. En situaciones adversas, se debe promover estrategias que permitan hacer sentir al trabajador un sentido de permanencia y compromiso con la empresa, también, el líder deber influenciar que todo éxito de la empresa también es un goce de crecimiento profesional para el empleado.

Además, Maxwell (2017) indica que, todo líder en el tiempo se desenvuelve, no se demuestra. Un líder natural surge todo el tiempo, pero para mantenerse en la cima debe desarrollar cualidades de liderazgo (p.4). Es importante capacitarse y seguir desarrollándose en el tiempo con la intención de obtener buena gestión, todo talento debe estar innovándose para cumplir con los objetivos establecidos.

Chand (2018) afirma que, toda persona con liderazgo debe ser visionario, es quien analiza la situación, y emplea estrategias, luego las planifica para cumplir las metas de acuerdo con el propósito que tiene la organización. También, es quien reconoce que el mayor activo de la compañía es el recurso humano. Por consiguiente, una buena gestión de liderazgo está en constate supervisión de su equipo para conocer las carencias que puedan tener para desarrollarse y mejorar la productividad.

Tracy (2014) indica que:

La única clase de liderazgo que perdura es aquel en donde la gente decide que van a seguir la dirección, la guía y la visión de otra persona. En otras palabras, es la forma voluntaria de seguimiento lo que marca a nuestros mejores líderes de hoy. (p.2)

Por ello, es fundamental que el líder genere un nivel de confianza y compromiso con la persona, con el fin de generar motivación e inspiración en seguir creciendo para lograr los objetivos comprometidos del equipo. También, es importante creer tener la capacidad y la confianza para llevar a un determinado equipo al éxito, es cuestión de coherencia y criterio para aceptar los retos y mirarte como un gran líder para ejercerlo.

Tracy (2014) considera que “el líder maneja un papel fundamental por lo que este influye sobre las personas para hacerles sentir parte del equipo y lo importante que son para la corporación” (p.10). Los líderes poseen una visión y misión que logra inspirar a las personas para lograr sus metas, lo fundamental es creerlas y conseguir los objetivos en un determinado periodo, así como, saber cuándo y en qué momento ejecutar para cumplir con el propósito en el cual se ha establecido.

Goleman (2013) afirma que el líder deber manejar las competencias de la inteligencia emocional para generar mayor eficiencia en el entorno organizacional, bajo este concepto se obtiene un cambio distintivo para la motivación, desempeño laboral y rendimiento. De este modo el autor nos menciona estilos de liderazgo como; visionario, conciliador, coach, democrático y dominante, cada uno de ellos guarda relación en el momento de influir en las personas con efectos distinto sobre el clima organizacional,

ya que cada uno de estos puede ser positivo o no tan positivo, y esto dependerá de la manera en que se emplee en el grupo de personas.

Según Medina (2020) indica que es importante desarrollar el liderazgo por medio de capacitaciones, coaching en talleres que les permita desarrollar su potencial y desempeño en la organización. Las capacitaciones permiten involucrar al líder para seguir formándose con el fin de poder influir sobre otras personas y lograr el mismo objetivo. Así mismo, un personal con capacidad de liderazgo realiza feedback o retroalimentación a su equipo con el objetivo de tener grupos idóneos para el cumplimiento de metas y soluciones en la corporación.

Por su parte Estela y Fernández (2016) mencionan que los líderes deben tener programas de formación integral, liderazgo ético, liderazgo educativo, así como participar de congresos de líderes para mejorar sus capacidades y habilidades en el entorno. Bajo el contexto del autor, los intereses por crecer deben ser guiados para fortalecer sus habilidades las cuales serán aplicadas en el futuro dentro de la organización.

Dimensión 01: Comunicación interna

Es fundamental que el líder genere buena comunicación entre los miembros, y más aún cuando la comunicación es clara, el objetivo se hace más posible Maxwell (2020) afirma que, el conocimiento se basa en experiencia que se obtiene en el tiempo, por lo tanto, el líder comparte la sabiduría. No tiene sentido transmitir un mensaje si no se puede comunicar con claridad e inspirar a otros a actuar (p.4) La comunicación es un medio indispensable para las zonas laborales u operacionales, la funcionalidad de transmitir

permite estar conectado entre todo el equipo para conocer las circunstancias que se encuentran las áreas.

Según García (1998) menciona que “la comunicación interna es un medio y herramienta indispensable para que las organizaciones creen nuevas habilidades, mejoren el trabajo en equipo y adquieran talento innovador” (pag.8). Este medio logra extender la interacción entre áreas vinculadas y no conectadas con el fin de poder transmitir los conocimientos y experiencias a través de las personas.

Para Vertice (2007) mencionan que la comunicación está enfocada a un grupo interno quienes están conformadas por una institución y tienen una conexión directa. La comunicación tiene el rol fundamental como medio para transmitir el mensaje o los conocimientos a otra persona. Para el caso de una corporación está compuesta por gerentes, accionistas, colaboradores, entre otros. Bajo este concepto la comunicación se define en dos tipos: Comunicación formal; este punto está enfocado en aspectos laborales o profesionales, por lo tanto, se debe considerar en todos los niveles formales para interpretar la formalidad al cual se comunicará. Comunicación informal; pese a estar vinculado a aspectos profesionales, no ejecuta medios oficiales para comunicarse, muchos de ellos son; comunicación en los pasillos, fuera de oficinas, en patios de comida, entre otros.

Dimensión 02: Trabajo en equipo

Durán (2018) afirma que, un grupo cumple con las tareas asignadas y los realizan en conjunto con el quipo generando influencia y sinergia para completar las metas (p.12). El autor nos menciona que el trabajo está conformado por un equipo para

cumplir las metas proyectadas, al cumplir con los objetivos bajo este conjunto de grupos los resultados serán abundantes en producción y de mejor calidad.

Durán (2018) menciona que, para generar un buen trabajo en equipo es fundamental considerar los valores, puesto que, mucho de ellos se encuentran presentes en el entorno del grupo, asimismo, estos permiten definir, establecer y alinear los propósitos del equipo para realizar los objetivos. Para este concepto se plantea ocho tipos de valores que les permitirá trabajar en grupo, considerando que cada equipo incorpora sus matices para ser aplicados.

Ochoa (2021) afirma que el trabajo en equipo y el clima organizacional tiene una relación significativa, el cual es importante que las organizaciones implementen estrategias para fortalecer la autorrealización del personal, así como fomentar la participación sobre los miembros para promover el trabajo en equipo y la buena comunicación, asimismo, es transcendental que los trabajadores se encuentren dentro un ambiente agradable que existan buenas condiciones para trabajar. La formación de tareas grupales cumple el propósito de reunir o formar equipos de trabajo, y esto con la finalidad de que el personal puede relacionarse y generar participación entre los miembros. Cabe precisar que el trabajo equipo también forma personas porque desarrolla habilidades de liderazgo para asumir nuevos retos u orientar a sus compañeros para que todos los miembros estén alineados a cumplir con la tarea asignada, pero es importante saber reconocer cada esfuerzo realizado por el equipo, esta acción despierta respeto y reconocimiento de sus líderes.

Figura 1

Ocho tipos de valores



Nota. Tomado del libro Trabajo en equipo, Durán (2018, p.14)

Dimensión 03: Planificación estratégica

Coulter y Robbins (2018) para planificar se debe definir los objetivos y las metas de la corporación, para ello, deben estar alineadas las estrategias y planes para lograr las proyecciones establecidas en un periodo determinado. También, es fundamental considerar los objetivos específicos, aquellos que están estipulados para un determinado plazo, los cuales, luego son compartidos a los miembros de la organización.

Godínez y Hernández (2014) la planificación está presente en todo momento de nuestras vidas, sin embargo, es sustancial que toda planificación para ser exitosa debe estar compuesto por tres elementos; formato entendible, enfoque laser y seguimiento trascendental con retroalimentación. Cabe resaltar, que cada uno de los elementos es significativo para llegar a cumplir la planificación.

Álvarez (2006) lo define como los pasos principales para asegurar el incremento y progreso de la empresa a largo plazo. De tal forma, esto tiene significancia para diseñar las acciones adecuadas que la empresa implementara para sus siguientes plazos determinados.

2.2.2 Variable II: Clima organizacional

Para la organización un buen ambiente es primordial para las empresas, bajo este contexto se ubica la cultura y la satisfacción laboral. Chiavenato (2019) afirma que: “cuando se trabaja en un ambiente organizacional atractivo, los individuos se sienten más entusiasmados con su compromiso laboral.” (p.78). Tener a los colaboradores con alta frecuencia de satisfacción genera un compromiso saludable del entorno laboral logrando conseguir mayor productividad y fidelización a los colaboradores de esta forma lograr los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2019) La motivación se vincula al clima organizacional, al tener personales motivados el ambiente organizacional cambia a un estado de tranquilidad y calma, la cual estos se reflejan con ánimo, interés y colaboración (p.261). Es por ello, es importante el equilibrio emocional que se presentan en las personas, también, se aprecian las siguientes características: se sienten bien con uno mismo, se sienten bien con lo demás y se enfrentan solos a situaciones de la vida. Sin embargo, si este proceso no se regula y se conduce a un mal ambiente organizacional, generará un mal estado de clima que se deteriora por desinterés e insatisfacción

Según los autores Robbins y Judge (2017) los gerentes actualmente deben crear un ambiente saludable y ético para sus empleados con el fin de conseguir mayor productividad mejorando su desempeño laboral a través de capacitaciones o talleres que promuevan en extraer nuevos conocimientos. Por lo tanto, se debe realizar

seguimientos para observar el comportamiento positivo o negativo de los trabajadores. Así mismo, es significativo realizar las evaluaciones de desempeño dentro de la organización, esto permitirá obtener datos que ayudaran a la empresa a evaluar el nivel de satisfacción de los empleados, con la finalidad de mejorar la motivación con incentivos o desarrollos profesionales.

De acuerdo por Vergara (2015) menciona que el clima organizacional tiene relevancia en las organizaciones, puesto que se ha venido trabajando durante los años para analizar las relaciones que esta mantiene, considerando que el ambiente debe ser el adecuado para tener mayor estabilidad en la productividad, por lo tanto, es transcendental mantener la intención de interés entre trabajador y empresa, implementando actividades para tener mayor relación entre los equipos de trabajo. Además, algunas corporaciones han observado este proceso como frustración debida que estas acciones no muchas veces se prologan en los tiempos por temas de financiamiento o escases de recursos para implementar reconocimientos, tiempos libres, cumpleaños, entre otras actividades que podrían ser convenientes para la organización.

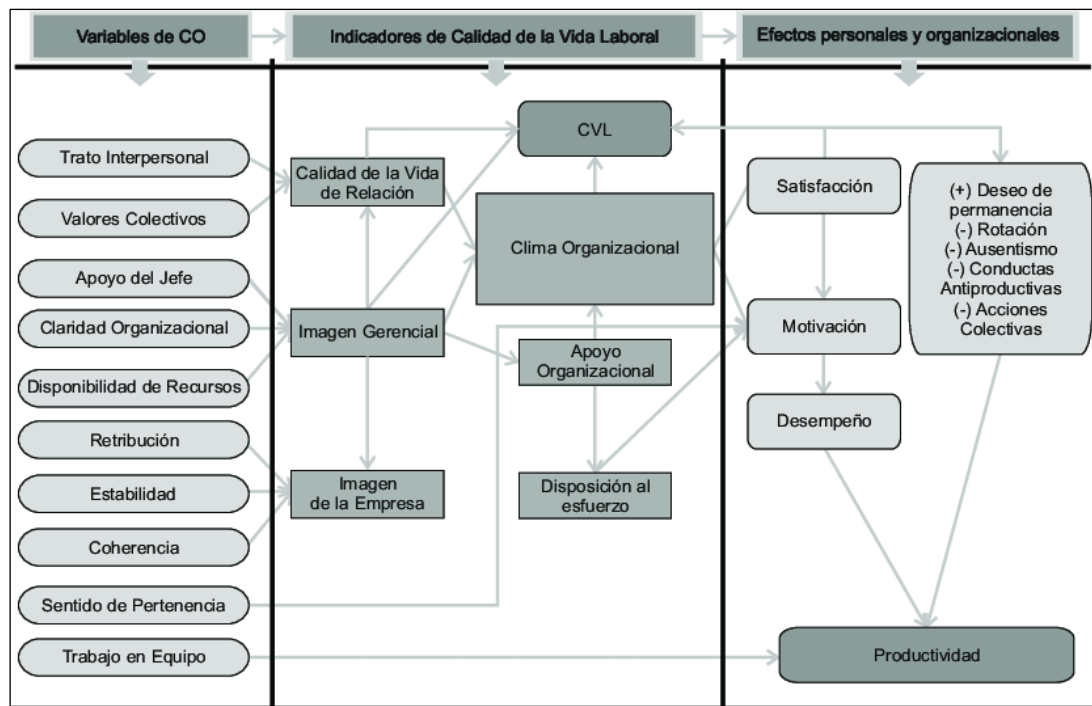
Según el autor Sanín y Toro (2013) la motivación es un eje significativo para el desempeño del colaborador y la productividad de este, si se ejecuta los procesos adecuados de atributo de vida de relación, entonces estamos mejorando el CO. Las personas motivadas en el trabajo suelen enfocarse en cumplir con las proyecciones planteadas por la organización mejorando la eficiencia de cada colaborador dentro del equipo. Por consiguiente, es importante ejecutar un ambiente óptimo de calidad para poder mejorar el desempeño laboral, generando motivación y estabilidad laboral.

En el siguiente esquema se puede observar la gestión de clima organizacional, como cada uno de los eventos están conectados a través de flechas que los direccionan a los pasos que siguen cada una de ellas, empezando por la columna de variables de clima organizacional, dando por continuidad; la atribución de la vida de relación, imagen gerencial e imagen corporación. Todas estas conectan al CO, donde luego son llevadas a satisfacción, motivación y desempeño. Es importante mencionar que el apoyo de un líder es significativo, los líderes tienen una visión y misión clara para llevar al equipo de trabajo al éxito, pero es importante que sepan reconocer los valores que posee sus equipos de trabajo para entender la cultura de la organización. En tal sentido, para conocer las carencias de su equipo de trabajo primero deben conocer donde están ubicados; tener claro los procesos de la organización, el comportamiento y el valor que posee. Por lo tanto, el líder debe prevalecer y saber reconocer el compromiso de los trabajadores para luego medir los indicadores y desarrollar nuevas habilidades de los miembros de su equipo. El clima de la empresa se ve reflejado a través del trabajo del líder, quien observa, analiza y ejecuta acciones basadas en; procesos, acciones motivacionales y desarrollo profesional, cada una de estas ideas son percepciones que se observan para luego presentar soluciones que conlleven a mejorar el ambiente del trabajador y que sea propicio para laborar. Si no se logra evaluar el clima a corto plazo o mediano plazo se observarán aspectos negativos en la compañía como; pérdida de talento, el personal empieza a buscar nuevas oportunidades laborales en otras organizaciones. Individualismo, los empleados empiezan a trabajar de manera independiente y se vuelven competitivos generando que las tareas asignadas no se trabajen en equipo sino solos buscando sus propios beneficios. Empieza a bajar la productividad, y es que todo trabajador busca la estabilidad laboral y emocional, cuando

empieza a sentir inquietudes su desempeño reduce teniendo más errores de lo común e incluso el personal ya no despierta sus innovaciones colectivas para la mejora de la organización. Estos síntomas están vinculados a la mala gestión del líder o simplemente a la falta de presencia de él, conocemos que el líder influye sobre cada miembro del equipo y eso permite que conozca su equipo de trabajo generando acciones para incentivar y fidelizar a sus trabajadores, planteando soluciones o procesos que ayuden a los empleados a sentirse mejor en la compañía.

Figura 2

Gestión del clima organizacional



Nota. Tomado del libro Gestión del clima organizacional, Sanín & Toro (2013, p.18)

Por su parte Brito et al. (2019) mencionan que el clima organizacional es trascendental para las empresas, incluso la importancia de ceder los espacios al personal para tomar decisiones, ya que este aspecto influye en la motivación y sobre el desempeño de los miembros de la compañía, asimismo incrementar la confianza al empleado generan empoderamiento, y el personal se siente más comprometido con las metas, con el fin de retarse a cumplir las proyecciones, considerando los recursos fundamentales para que facilite el trabajo de los empleados, sin generar repercusiones desfavorables que pueda afectar la producción. El ambiente organizacional tiene mayor relevancia para garantizar la buena motivación al trabajador, brindado estabilidad laboral y mejore su desempeño para el cumplimiento y crecimiento de la corporación.

Dimensión 01: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2019) indica que: “Las organizaciones tienen un gran impacto en la sociedad y por lo tanto son evaluadas constantemente por todos los sectores de la sociedad” (p.100). Según menciona que no solo las personas son evaluadas, sino, también las entidades corporativas para medir el nivel del clima organizacional, y los indicadores de éxito de las empresas.

Alles (2017) menciona que es uno de los subsistemas de las áreas de recursos humanos, en este se diagrama e implementan las diferentes herramientas para medir el desempeño de los trabajadores. Bajo este concepto los colaboradores son evaluados en diferentes periodos con el fin de obtener datos y observarlos para ejecutar posibles soluciones o refuerzos con capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal. Por lo tanto, el autor expone algunos aspectos adicionales en relación con la evaluación del desempeño y cuáles serían las posibles acciones. Para conocer el desempeño del trabajador es importante realizar evaluaciones, esto permite medir indicadores de evolución y desarrollo laboral del trabajador, para ello, el trabajador debe conocer el plan de trabajo, en tal sentido el líder juega un rol importante sobre este punto porque es quien planifica los objetivos, luego los comunica a los miembros de la organización para empezar a trabajarlos. Si las organizaciones no cuentan con este proceso es complicado conseguir llegar a la meta, puesto que los trabajadores no tienen una visión clara sobre las tareas a cumplir e incluso no contar con los recursos necesarios se vuelve un trabajo complicado para lograr, el líder debe ser visionario y conocer las fortalezas de cada miembro para evitar cualquier eventualidad que no sea favorable para la empresa.

Dimensión 02: Disponibilidad de recursos

Según el autor Toro (2010) el nivel de significancia que tiene contar con los recursos; materiales o equipos para cumplir con los trabajos. Para cumplir con cada objetivo comercial de la empresa, los empleados deben contar con los recursos para realizar las tareas asignadas; sin recursos no se puede realizar el trabajo, provocando retrasos o problemas de productividad en la compañía.

Por su parte Robbins y Judge (2017) los equipos forman parte de la integración más grande de la empresa, una falta de los recursos sería perjudicial para la operatividad de la empresa disminuyendo la eficacia. Cabe mencionar, que es indispensable la disponibilidad de recursos laborales, muchos de los trabajos son realizados de manera grupal y algunos de ellos de manera individual, unos escasos de los materiales o personales podría afectar en las proyecciones planteadas por las áreas. Carecer de las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones adjudica el desempeño del colaborador, es por ello por lo que, el líder debe supervisar y validar que cada empleado no atraviese una necesidad de los materiales porque el trabajo en equipo puede recaer ya que los empleados forman equipos para el cumplimiento de sus metas, y al no contar con una puede que el personal demore mas de lo habitual no siendo cumplido sus tareas en el tiempo indicado.

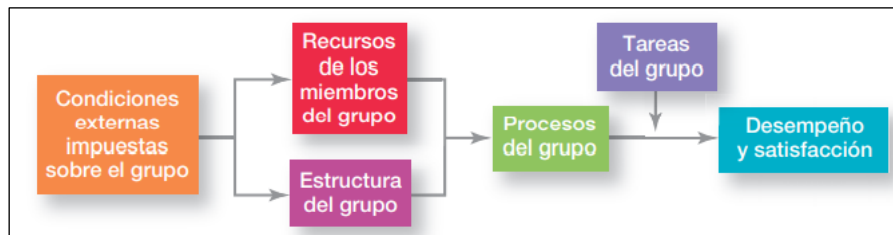
Para Robbins y Coulter (2018) mencionan que:

La disponibilidad de recursos suficientes representa la piedra angular de la innovación. Al tener a su disposición recursos abundantes, los gerentes pueden darse el lujo de adquirir innovaciones, de costear la institución de otras y de sobrevivir a los fracasos. (p. 203)

Tiene relevancia contar con los recursos tanto para las empresas como los trabajadores con el motivo de poder sustentarse en el tiempo, y continuar desarrollándose en el mercado competitivo.

Figura 3

Modelo de desempeño y recursos



Nota. Tomado del libro de Administración, Robbins & Coulter (2018, p.420)

Dimensión 03: Motivación

Según Chiavenato (2019) afirma que: “Motivar constantemente a los individuos simboliza mostrarse de acuerdo con el buen trabajo, y se debe reconocer y generar merito por los resultados, es importante involucrar a las personas en los efectos de su trabajo y celebrar el logro de las ambiciones que tuvieron para cumplirlo” (p.288). La motivación es significativa para las empresas, con ella genera un cambio en el ambiente organizacional logrando que se fortalezca y fidelice a los miembros de la corporación. Por lo tanto, la comunicación forma parte de la motivación, realizando las indicaciones a los colaboradores de las metas que se deben realizar para cumplir con las proyecciones planteadas de la organización, considerando las retroalimentaciones y capacitaciones.

Para Maxwell (2017) sostiene que la motivación es enfatizada por los líderes quienes afectan en el desempeño laboral de los participantes, las personas se desempeñan mejor cuando se involucran en las áreas en las cuales ellos tienen mayor conocimiento y experiencia. Por lo tanto, el autor detalla los cinco aspectos que motiva

a la gente: Realizar contribuciones trascendentales; las personas se sienten motivadas al generar esfuerzo y contribución para lograr ver el resultado final de lo que han logrado. Participar en la meta; tener proyecciones de metas les permite tener una idea más clara de los objetivos que deben cumplir para lograrla, asimismo, al visualizar los avances sienten satisfacción del evento. Insatisfacción positiva; a menudo estas personas son las más motivadas, puesto que, quieren realizar cambios de manera radical. Recoger reconocimiento; los detalles de agradecimiento personal funcionan, porque se sienten agradecidos y valorados por el cumplimiento de los objetivos. Expectativas claras; por lo general estas personas saben que deben hacer y cuando, sienten seguridad de cumplir con las metas planteadas.

Tracy (2014) menciona que motivar debe ser un paso importante para la organización, y los líderes tienen la capacidad para generar una diferencia e incrementar entre un 40% adicional para contribuir con una diferencia de rendimiento. Por lo tanto, el autor menciona que el primer paso es entender que motiva a la gente, por ello, declara cinco factores de motivación: Primer factor; se deben entregar a los colaboradores trabajos desafiantes e interesantes con el fin de sacar el potencial y les permita salir de su zona de confort, mientras más se retan a sí mismo, podrán observar el gran valor que contiene sus habilidades para cumplirlos. Segundo factor; la comunicación abierta, los líderes no deben mencionar a los colaboradores las razones por las que realizan las tareas, deben confiar en sí mismo de su capacidad e inspirarse para lograrlo, con el fin de no ser presionados. Tercer factor; Ser responsable y comprometido con las tareas asignadas, los líderes otorgan las tareas a los empleados correspondientes para generar confianza de su responsabilidad por cumplirlas. Cuarto factor; promoción y crecimiento personal de los empleados, es fundamental que sientan

en la confianza de poder cumplir con las tareas asignadas, para ello, se debe capacitar y realizar talleres para inspirar mayor conocimiento, con el fin de sentirse motivados a seguir. Quinto factor: Muchos piensan que el dinero y el ambiente laboral va primero, sin embargo, es mejor considerar con primeros puntos lo mencionado líneas arriba, sin descartar los incentivos que siendo últimos factores son generadores de motivación. Es importante medir el nivel de satisfacción que siente el trabajador porque a mayor nivel de motivación mayor índice de productividad y desempeño laboral, es decir, si el personal tiene un estado de animo elevado el trabajador desarrollará intereses para cumplir con las tareas encomendadas con mayor fuerza de voluntad.

Cuando el clima organizacional es adecuado para trabajar, el personal estimula a aprender nuevas funciones o tareas para desarrollar, con ello se logra en cumplir los objetivos. Todo líder debe generar una conexión con su equipo, y siempre debe estar constante análisis para conocer las deficiencias y la falta de recursos que no le permite cumplir con sus tareas, así como evitar que el equipo realice doble trabajo por falta de planificación, orientación y visión. Por ello, se menciona que todo personal motivado es más feliz, y produce el doble de lo habitual e incluso el personal se siente con mayor confianza en que puede cumplir con roles que su jefe le encomienda.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1.- Existe una relación directa entre planificación estratégica y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

H.E.2.- Existe una relación significativa entre comunicación interna y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

H.E.3.- Existe una relación positiva entre trabajo en equipo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación se ejecutó como diseño no experimental y transeccional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que el presente estudio solo estudiará variables sin ser manipuladas o afectadas. Por lo tanto, está basado solo en estudiar las variables sin alterarlas y afectarlas. Asimismo, la investigación recolectó los datos en un solo momento.

3.2 Tipo

La indagación ha sido desarrollada de tipo descriptivo correlacional, por lo mismo que solo buscar entender la intensidad de relación u asociación de liderazgo y clima organizacional. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que cuando se obtiene el valor se tomará en cuenta la metodología o la estrategia de la investigación que se aplicará en la presente.

3.3 Enfoque

La presente investigación utilizó las encuestas para luego ser cuantificado los resultados, posteriormente se analizó la data. Por tal motivo, la investigación desarrolló un enfoque cuantitativo, asimismo, se realizaron los análisis descriptivos e inferenciales

los cuales fueron evaluados sobre los resultados obtenidos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Población

Para la presente investigación la población quedó compuesta por 46 colaboradores de las áreas administrativas de una empresa de empaques flexibles, las cuales fueron conformadas por las siguientes: contabilidad, comercial, recursos humanos, finanzas y logística.

3.5 Muestra

El presente estudio utilizó una muestra censal de 46 empleados de las áreas administrativas conformadas por contabilidad, comercial, recursos humanos, finanzas y logística, que es la misma cantidad a la población. La muestra censal aquella que asume el total de la población (López et al., 2015).

3.6 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Variable I: Liderazgo

Variable	Definición	Dimensión
Liderazgo	Maxwell (2017) indica que: “El liderazgo se desarrolla, no se demuestra. Los verdaderos líderes naturales surgen todo el tiempo, pero para mantenerse en la cima, deben desarrollar habilidades de liderazgo” (p. 4)	Comunicación Interna
		Trabajo en equipo
		Planificación estratégica

Tabla 2.
Variable II: Clima organizacional

Variable	Definición	Dimensión
Clima organizacional	Chiavenato (2019) indica que: “cuando se trabaja en un ambiente organizacional atractivo, los individuos se sienten más entusiasmados con su compromiso laboral.” (p.78)	Desempeño Laboral
		Disponibilidad de recursos
		Motivación

3.7 Técnicas de recolección de datos

Las encuestas fueron ejecutadas como técnicas de recolectar los datos y el instrumento fue el cuestionario estructurado para ambas variables del presente estudio.

3.7.1 Descripción de los instrumentos

Para García (2004) menciona que: “Todos los datos con fuente primaria son recogida a través de las personas con el interés voluntario” (p. 29). Por tal motivo, la encuesta fue realizada para conocer a mayor detalle la situación problemática que será presentado, asimismo, el instrumento está compuesto por un cuestionario de 18 interrogantes considerando la presente escala de Likert de cinco opciones como respuesta. Por lo tanto, se cumplirá la mensuración de escala Likert compuesta por 5 opciones: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.7.2 Validez de los instrumentos

Hernández y Mendoza (2018) menciona que, “Es el nivel en que una herramienta proporciona efectos razonables y mide las variables que pretende medir” (p. 197). Por lo tanto, se buscó la validez del instrumento a través de tres especialistas que lo validaron.

Tabla 3.

Validez de jueces expertos

N°	Jueces expertos	Aplicabilidad
1	Giovanna Pinto Díaz	Si
2	Mario Arauco Loyola	Si
3	Hugo Eladio Chumpitaz Caycho	Si

3.7.3 Confiabilidad

La confiabilidad se aplicó según el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna (Hernández y Mendoza, 2018). Se obtuvo como resultado de la confiabilidad de los datos del instrumento aplicado a 46 colaboradores:

Tabla 4.
Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo	0.881	46
Clima organizacional	0.876	46

3.8 Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Los datos han sido ejecutados para la presente investigación, así como evaluados con la herramienta estadística SPSS26, la cual sirvió para analizar los datos obtenidos, asimismo, para el tratamiento y tabulación de los mismo se ejecutó con la herramienta Microsoft Excel con el cual hemos podido conseguir la información para tomar acciones convenientes.

3.9 Aspectos éticos

La presente información se basó en los datos obtenidos a través de las encuestas ejecutadas a los trabajadores de una empresa de empaques flexibles, la cual dicha recolección de datos se mantiene en total confidencialidad para cuidar la privacidad de la respuesta obtenida. Así mismo, los datos no fueron modificado por los autores mencionado con el fin de respetar su teoría y exploración.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Participantes por género

Escala	Género	Cant.
1	Masculino	20
2	Femenino	26
Total		46

Tabla 6.

Colaboradores de áreas administrativas

Áreas	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total
Contabilidad	10	50%	6	23%	16
Comercial	5	25%	7	27%	12
Recursos humanos	2	10%	4	15%	6
Finanzas	3	15%	3	12%	6
Logística	0	0%	6	23%	6
Total	20	100%	26	100%	46

Los participantes en la investigación fueron compuestos por personales de las áreas administrativas, las cuales están distribuidos en diferentes áreas; contabilidad, comercial, recursos humanos, finanzas y logística, quienes en total conforman 46 colaboradores entre ellos 26 mujeres y 20 hombres.

Tabla 7.
Liderazgo y clima organizacional

Escala	Liderazgo		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9%	0	0%
Medio	28	61%	30	65%
Alto	14	30%	16	35%
Total	46	100%	46	100%

En comparación con la tabla de liderazgo y clima organizacional presentada anteriormente, se encontró la siguiente distribución: 9% menos para liderazgo y 0% menos para clima organizacional. De manera similar, la gestión y el clima organizacional obtuvieron 61% y 65% respectivamente en la escala promedio. Por otro lado, los niveles relativamente altos son el 30% y el 35%. Esto muestra que los empleados de la empresa tienen mayores porcentajes en la escala de mandos medios, 61% y 65% en clima organizacional.

Tabla 8.
Planificación estratégica y clima organizacional

Escala	Planificación estratégica		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	15%	0	0%
Medio	24	52%	30	65%
Alto	15	33%	16	35%
Total	46	100%	46	100%

Comparando las tablas presentadas anteriormente sobre planificación estratégica y clima organizacional, se encontró la siguiente distribución: la planificación estratégica tiene una participación menor del 15% y el clima organizacional - 0%. Además, se demostró en promedio un 52% de planificación estratégica y un 65% de clima organizacional. Por otro lado, la alta dirección 33% planificación estratégica y 35% clima organizacional.

Tabla 9.

Comunicación interna y clima organizacional

Escala	Comunicación interna		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	13%	0	0%
Medio	29	63%	30	65%
Alto	11	24%	16	35%
Total	46	100%	46	100%

Con base en las tablas de comunicación interna y clima organizacional presentadas anteriormente, se encontraron las siguientes distribuciones: hasta un 13% para comunicación interna y hasta un 0% para clima organizacional. Además, se descubrió un 63% de comunicación interna y un 65% de clima organizacional de mediana escala. Por otro lado, el 24% son comunicación interna de primer nivel y el 35% clima organizacional.

Tabla 10.
Trabajo en equipo y clima organizacional

Escala	Trabajo en equipo		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%	0	0%
Medio	18	39%	30	65%
Alto	27	59%	16	35%
Total	46	100%	46	100%

Respecto a la tabla presentada anteriormente de trabajo en equipo y clima organizacional, se encontró la siguiente distribución: una participación menor del 2% para trabajo en equipo y 0% para clima organizacional. Además, en la escala promedio se encontró el 39% del trabajo en equipo y el 65% del clima organizacional. Además, en el nivel más alto, el 59% es trabajo en equipo y el 35% clima organizacional.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 11.

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Liderazgo	,841	46	,000
Clima organizacional	,985	46	,828
Planificación estratégica	,863	46	,000
Comunicación Interna	,930	46	,008
Trabajo en equipo	,776	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aquí se utilizó la estadística "Shapiro-Wilk". Por lo expuesto, hay 46 personas en la muestra, el número de unidades es menor a 50. Se obtuvieron los siguientes resultados: ($p=0.000 < \alpha=0.05$ en liderazgo), ($p=0.828 > \alpha=0.05$ en clima organizacional), ($p=0.000 < \alpha=0.05$ en planificación estratégica), ($p=0.008 < \alpha=0.05$ en comunicación interna), ($p=0.000 < \alpha=0.05$ en trabajo en equipo). Por lo tanto, la mayoría de los valores p son inferiores a 0,05, lo que indica que la muestra no sigue una distribución normal. Para comparar pruebas de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Nuevamente, indique que nuestro nivel de confianza es del 95% y nuestro valor alfa es 0,05.

4.2.1 Prueba de la hipótesis general

Por lo expuesto, se propone las siguientes hipótesis de la investigación.

Tabla 12.
Hipótesis de la investigación

Hipótesis general:	
Existe una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	
Hipótesis específicas:	
1.	“Existe una relación directa entre planificación estratégica y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022”
2.	“Existe una relación significativa entre comunicación interna y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022”
3.	“Existe una relación positiva entre trabajo en equipo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022”.

De acuerdo con lo mencionado, se ha estimado el Rho de Spearman, el cual hizo posible conocer los coeficientes conseguidos. (véase tabla 10).

Tabla 13.
Contraste de hipótesis de la investigación

Tipo de hipótesis	Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	Nivel de significancia	Interpretación
Hipótesis general	Liderazgo	Clima organizacional	0.609	0.000	Correlación positiva moderada
	Dimensiones	Variable 2	Rho de Spearman	Nivel de significancia	Interpretación
Hipótesis específicas	Planificación estratégica	Clima organizacional	0.545	0.000	Correlación positiva
	Comunicación interna		0.504	0.000	Correlación positiva
	Trabajo en equipo		0.350	0.000	Correlación débil

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Según la hipótesis general del estudio, una relación directa y significativa entre la gestión del cambio y el clima organizacional por empleados de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú). Este estudio encontró una asociación positiva moderada entre las dos variables, según la hipótesis general, existen similitudes con la investigación del autor Roca (2019) quien afirma que, es importante que los líderes influyan sobre los trabajadores, asimismo, estos deben de seguir capacitándose bajo programas o charlas para mejorar el clima de la organización con conductas adecuada que promuevan el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, Puma (2020) quien afirma que al obtener un buen clima organizacional mejora el liderazgo sobre lo miembros, es decir, que al generar un clima de confianza y colaboración entre los trabajadores promueve que se ejerza el liderazgo e incremente la productividad de la compañía. Finalmente, el autor John Maxwell (2017) afirma que el liderazgo debe influir sobre un grupo determinado de personas a la cual generara valor, asimismo, esta cualidad o habilidad debe actualizarse conforme pase el tiempo, y esto se ejecuta en base a estudios, capacitaciones o charlas quien toma el interés como líder para mejorar el grupo determinado de la formación con el objeto de mejorar el clima organizacional para obtener mejores resultados con el cumplimiento de los objetivos.

En base a la primera hipótesis específica de la investigación; se demuestra la existencia de una relación directa entre planificación estratégica y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022. Se ha determinado que existe una relación positiva moderada según asociaciones relacionadas. Según los autores Coulter y Robbins (2018) la planificación estratégica

consiste en brindar directrices a largo plazo a cada una de las unidades de la organización. Esto, con el propósito de analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que poseen para mejorarlas conforme pase el tiempo, y de esta forma presenciar un clima adecuado para trabajar. Por su parte Godínez y Hernández (2014) afirma que la planificación estratégica debe estar presente sobre la organización con el fin de poder lograr los objetivos que proponga el líder, pero estos deben poseer cualidades de tener buena comunicación, liderazgo, compañerismo, compromiso, orden y disciplina, estos puntos son considerados para cumplir las metas organizacionales.

Continuando con la segunda hipótesis específica de la investigación; se demuestra la existencia de una relación significativa entre comunicación interna y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022. Se ha determinado que existe una relación positiva moderada entre ambas. Esto lo afirma el autor Maxwell (2020) el líder debe ser capaz de comunicar a los miembros de la organización, y estos mensajes deben ser claros con retroalimentación, mensajes motivacionales, transmitir ideas, así como hechos importantes con la finalidad de que los empleados sientan pertenencia y compromiso por la empresa. Por lo tanto, para Vertice (2007) la comunicación son mensajes que transmiten dentro de la organización y estos pueden ser formales e informales, cada uno de ellos son importante a considerar, pero se debe cuidar los lugares en los cuales se comunican estos conceptos. La comunicación juega un rol trascendental para el cumplimiento de cualquier propósito, por ello, se deben considerar los tipos de canales más apropiados para lograr la buena comunicación.

Posteriormente, para la tercera hipótesis específica se demostró que se evidencia una correlación positiva débil entre trabajo en equipo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022. Esta relación se refuerza con la investigación del autor Ochoa (2021) comprobando que coexiste relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. En tal sentido, se establece que es sustancial contar con un buen ambiente de trabajo bajo las condiciones adecuadas para laborar, asimismo, realizar estrategias que promuevan la buena comunicación sobre los miembros de un equipo, y realizar estrategias para retroalimentar las supervisiones de los jefes inmediatos de una organización.

5.2 Conclusiones

Razón del propósito general se determinó que se halló una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional con resultado de “Rho de Spearman” de “0,609” con el nivel de alfa de significancia fue ($p=0.000 < \alpha=0.05$). Por lo tanto, es significativo que exista buena gestión de liderazgo sobre los responsables de cada área, esto con la finalidad de promover un buen clima en la organización basado en un ambiente agradable para trabajar. Los resultados indican que existe presencia de liderazgo, pero la organización debe realizar charlas para impulsar la buena relación y comunicación entre los miembros para trabajar en equipo, asimismo, el ambiente de trabajo debe ser saludable e indicado para evitar tener aspectos negativos que desmotiven el desempeño laboral.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se estableció la correlación positiva moderada entre la planificación estratégica y el clima organizacional con resultado de “Rho de Spearman” de “0,545”. Por lo tanto, demuestra que no se están realizando estrategias de planificación para el cumplimiento de las metas organizacionales.

También, el líder es responsable de las áreas, quien debe fomentar el desarrollo sobre su equipo de trabajo para incentivar la productividad y cumplir con las tareas a corto, mediano y largo plazo. El estado del liderazgo ha demostrado baja intensidad, y esto se debe por la falta de procesos y recursos que la organización posee para que el trabajador logre sus metas establecidas.

Para el segundo objetivo específico, se estableció la correlación positiva moderada entre la comunicación interna y el clima organizacional con resultado de “Rho de Spearman” de “0,504”. En las áreas les cuesta mucho comunicarse de manera adecuada, es importante señalar que el líder debe promover la relación entre los grupos de trabajo para mejorar el desempeño de estos. Por lo tanto, al no realizar estrategias se pueden seguir presenciando falencias para trabajar en equipo, así como comunicarse con confianza hacia el jefe inmediato. La falta de confianza con los trabajadores ha generado que la comunicación sea indirecta, y en ocasiones la falta de reuniones con los equipos de trabajos no se ha logrado abordar problemas y encontrar las soluciones más pertinentes para mejorar el ambiente laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, se estableció la correlación positiva débil del trabajo en equipo y el clima organizacional con resultado de “Rho de Spearman” de “0,350”. Estos resultados surgen a consecuencia de los jefes de cada área que no promueven estrategias para mejorar el rendimiento del trabajo en equipo, siendo esto reflejado en los resultados. Asimismo, no se está cumpliendo a cabalidad la influencia de un líder para incentivar la resolución de conflictos y crear un ambiente de trabajo propicio para colaborar entre los miembros de la compañía. Es por ello por lo que se debe inspirar los valores en el equipo de trabajo, así como tener la capacidad para

brindar retroalimentación completando las opiniones de otros para generar la participación sobre los miembros del grupo.

5.3 Recomendaciones

Se recomienda a la empresa realizar capacitaciones o talleres de liderazgo para los jefes de cada área con el fin conseguir nuevas habilidades que promuevan la motivación para cumplir los objetivos individuales como en equipos, seguidamente, los jefes deben continuar capacitándose para seguir formándose profesional y laboralmente con la finalidad de presentar estrategias que promuevan un mejor ambiente de trabajo para obtener un mayor desempeño de los colaboradores.

Se recomienda involucrar a los miembros de los equipos en la lluvia de ideas que promuevan la participación sobre nuevas propuestas de planificación para el cumplimiento de las tareas a tratar. También, proponer planes de desarrollo que les permita a los trabajadores a elegir las estrategias innovadoras para cumplir con los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Cabe precisar, que cada lenguaje que el líder expresa debe ser claro y sencillo para que cualquier colaborador pueda entenderlo.

Se recomienda aplicar estrategias de comunicación como; escuchar antes de hablar, no interrumpir, ser concreto, contacto visual. Por lo tanto, es importante brindar un espacio para conversar con los colaboradores con la finalidad de que ellos se sientan en libertad de expresarse. Por lo expuesto, lo líderes deben desarrollarse constantemente para poseer las habilidades adecuadas que permitan que los miembros de un equipo de trabajo se sientan en confianza de comunicarse.

Es recomendable que los jefes de área incentiven a los empleados a realizar pausas activas para promover un mejor desempeño laboral, de tal forma que los miembros de

cada equipo se sientan en confianza de trabajar, asimismo, generar roles o metas que promuevan el autoliderazgo de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, B. P., & Navarro, P. B. (2016). *Google Books*. Dirección de comunicación y habilidades directivas. <https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n%20de%20comunicaci%C3%B3n%20y%20habilidade/8lwSDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=liderazgo+y+comunicaci%C3%B3n+interna&printsec=frontcover>
- Álvarez, M. (2006). *Manual de planeación estratégica* (1.ª ed., p. 28). DF, Mexico: Panorama editorial S.A. de <https://books.google.com.pe/books?id=NKbFooXrnyQC&pg=PA19&dq=Planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjmlMDC48v1AhXFDrkGHXwABY0Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica&f=false>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias* (3.ª ed., p. 30). Buenos Aires, Argentina: Granica México S.A. de https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=desempe%C3%B1o&f=false
- Arbulú, R. (22 de julio del 2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/#:~:text=Actualizado%20el%2022%2F07%2F2021,estudio%20de%20la%20Consultora%20Dench.&text=El%20estudio%20tambi%C3%A9n%20encontr%C3%B3%20que,en%20un%20ambiente%20de%20confianza>.
- Aymerich, N. (31 de octubre del 2020). *Las ayudas de la unión europea a las empresas y el liderazgo*. Leaders of Nows. <https://leadersofnow.org/las-ayudas-de-la-union-europea-a-las-empresas-y-el-liderazgo/>
- Brito C., Pitre Redondo, R., & Cardona D. (2020). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cáceres, N., Mercado, J., & Cuba, E. (2022). *Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de créditos del territorio uno de compartamos financiera*. Arequipa. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i1.596>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ma ed., p. 78, 261, 226, 100, 288). DF, Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://compress-pdf.emapnet.com/>
- Chand, S. (2018). *Como crear una cultura organizacional poderosa*. Google Books. <https://www.google.com.pe/books/edition/Inspira/7J9VDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=liderazgo+y+planificacion+estrategica&printsec=frontcover>

- Corredera, E. G. (24 de octubre del 2022). *“Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata.* Edu.ar. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/147091/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo* (p. 7–14). España: Editorial Elearning S.L. https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Estela, D., y Fernández, M. (2016). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares.* <https://doi.org/10.35383/educare.v2i7.80>
- García, F. (2004). *El cuestionario* (p. 29). D.F, México: Editorial Limusa SA. <https://books.google.com.mx/books?id=JPW5SWuWOUc&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- García, J. (1998). *La comunicación interna.* Madrid, España: Díaz de Santos S.A. https://books.google.com.pe/books?id=KilceG_59dMC&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna&f=false
- García, S. (2023, mayo 11). *Las empresas no tienen los líderes que necesitan.* Santi García. <https://www.santigarcia.net/2023/05/las-empresas-no-tienen-los-lideres-que-necesitan.html>
- Godínez, A., y Hernández, G. (2014). *Planeación estratégica total* (p. 38). Guanajuato, México: Maria Méndez Torres. https://books.google.com.pe/books?id=OGDpBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica&f=false
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional* (1.ª ed., p. 39). Barcelona, España: Ediciones B, S. A. <https://docer.com.ar/doc/c1vxsv>
- González, C. (17 de noviembre de 2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.* Edu.ar. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/146226/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, C. (2021, julio 26). *El 55% de trabajadores del sector privado temen cometer errores laborales.* PQS. <https://pqs.pe/actualidad/el-55-de-trabajadores-del-sector-privado-temen-cometer-errores-laborales/>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,* Editorial Mc Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Juárez, B. (2022, julio 28). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo.* El Economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>

- Llanos, A. y Pretell, P. S. (2019). *Nivel de liderazgo en los alumnos de la carrera profesional de administración de empresas de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca* 2019. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1000/INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. (1 de enero del 2022). *Escuela de Posgrado*. Edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80274/L%c3%b3pez_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leon Manrique, Zna Paula Rodriguez Cuba, Alejandra Adriana. (s/f). *RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN APLICADA*. Universidad de Lima. Recuperado el 21 de septiembre de 2023, de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18239/T018_74919181_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lussier, R., & Achua, C. (2000). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Ucipfg.com. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Maxwell, J. (2017). *La biblia del liderazgo* (1.ª p. 4, 6, 9, 84, 85). Estados Unidos: Thomas Nelson Publishers. <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des00009.pdf>
- Maxwell, J. (2020). *La mejor inversión de un líder* (1.ª ed., p. 4). Nashville, EE.UU: Editores Caribe-Betania. <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.mejor.inversión.de.un.lider.pdf>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). *The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans*. Scopus.com. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Medina, K. (2020). *Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019*.: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2757>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodologías de la investigación* (5.ª ed., pp. 134, 140). Bogotá, Colombia: Adriana Gutiérrez M. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador*, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60162>. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60162/Ochoa_JAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraja, L., Marchioni, C., Ítalo, E. y Muñoz C. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

- Perú, M. (2021, junio 24). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Mandomedio Perú. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Puma, Y. (2021, enero 1). *Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Psicología*. Edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62251/Puma_TY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (13.ª ed., p. 1). Juárez, México: Pablo Guerrero Rosas. Juárez, México: Pablo Guerrero Rosas
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed). México: Pablo Guerrero Rosas.
- Roca V. K. L. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la gestión del talento humano*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4194/TM%20Gt%204923%20R1%20-%20Roca%20Vasquez%20Karim%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roque L., V., & Arriaga M. (2020). *El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México*. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1537>
- Toro A., y Sanín P. A. (2013). *Gestión del clima organizacional* (p. 18, 81, 131). Medellín, Colombia: L. Vieco. https://www.researchgate.net/figure/Figura-N-1-Modelo-analitico-de-la-gestion-del-clima-organizacional_fig2_315870735
- Tracy, B. (2010). *Cómo lideran los mejores líderes* (1.ª ed., pp. 17–18). Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Graciela Lelli. <https://global-autoparts.com/wp-content/uploads/2020/07/Como-Lideran-los-Mejores.pdf>
- Tracy, B. (2014). *Liderazgo* (1.ª ed., pp. 2–12). Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Graciela Lelli. <https://docer.com.ar/doc/n5v0ccx>
- Vásquez, A. (2020). *Estilo de liderazgo y clima organizacional de la Empresa Limertew EIRL, año 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52676/V%c3%a1squez_BAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vergara V. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización* (p. 24). Santiago, Chile: Editorial ediciones UC. <https://books.google.com.ec/books?id=2dyNCgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Vértice, E. (2007). *La comunicación interna* (pp. 6). España: Publicaciones vértice S.L. https://books.google.com.pe/books?id=58mgFXs6jX8C&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna&f=false

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Liderazgo	Maxwell (2017) indica que: "El liderazgo se desarrolla, no se demuestra. Los verdaderos líderes naturales surgen todo el tiempo, pero para mantenerse en la cima, deben desarrollar habilidades de liderazgo" (p. 4)	Comunicación Interna	Calidad de la información	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Cuestionario
			Confiabilidad de información	2		
			Oportunidad de comunicación con superiores	3		
		Trabajo en equipo	Influencia	4		
			Compromiso voluntario	5		
			Cohesión	6		
		Planificación estratégica	Logro de objetivos	7		
			Capacitación	8		
			Optimización	9		

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Chiavenato (2019) indica que: "cuando se trabaja en un ambiente organizacional atractivo, los individuos se sienten más entusiasmados con su compromiso laboral." (p.78)	Desempeño Laboral	Eficiencia	10	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Cuestionario
			Desempeño	11		
			Contribución personal	12		
		Disponibilidad de recursos	Recursos materiales	13		
			Recurso financiero	14		
			Recursos humanos	15		
		Motivación	Oportunidad de desarrollo	16		
			Compensación	17		
			Remuneración	18		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿Cuál es la relación entre liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	Existe una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	<p>Metodología:</p> <p>Diseño no experimental de corte transeccional</p> <p>Tipo: Descriptiva Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 46 trabajadores</p> <p>Muestra: 46 censal trabajadores de una empresa de empaques flexibles</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta - Cuestionario Escala</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: -Estadística Descriptiva -Estadística Inferencial SPSS</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	Existe una relación directa entre planificación estratégica y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	
¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?	Analizar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	Existe una relación significativa entre comunicación interna y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	
¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022?	Identificar la relación del trabajo en equipo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	Existe una relación positiva entre trabajo en equipo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022	

Anexo 3. Instrumento de investigación

Cuestionario para medir el liderazgo y el clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022

Estimado(a) Colaborador(a).

El presente instrumento será parte de la exploración titulada: “El liderazgo y clima organizacional según colaboradores de una empresa de empaques flexibles (Lima-Perú), 2022”. Por tal motivo, solicitamos su apoyo con el desarrollo de las preguntas con veracidad. La información recolectada es confidencial y reservada, puesto que las respuestas obtenidas serán con fines del trabajo desarrollado.

Agradezco su colaboración.

Responda el cuestionario tachando en aspa considerando la escala siguiente:

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

LIDERAZGO

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
COMUNICACIÓN INTERNA		1	2	3	4	5
1	¿Los empleados intercambian libremente la información y opiniones?					
2	¿Piensa que la información de sus colegas de trabajo es confiable?					
3	¿Es escuchado por sus superiores ante una situación?					
4	¿Participas en las reuniones y brindas sugerencias en tu área asignada?					
5	¿Realizas informes periódicamente el cual son revisados por tu jefe?					
6	¿Los canales de comunicación que brinda la empresa son adecuados?					
TRABAJO EN EQUIPO						
7	¿Te preocupas por atender las tareas de tu área?					
8	¿Cuándo tienes tareas, te sientes comprometido para cumplirlo?					
9	¿Te integras con facilidad a un equipo de trabajo?					
10	¿Participas en las actividades realizadas por la empresa?					
11	¿La participación de los miembros del equipo impulsa el cumplimiento de las metas diarias?					
12	¿Reconozco cuando otro compañero contribuye en las metas diarias?					
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA						
13	¿Cumples con las metas establecidas por la empresa?					
14	¿Realizan talleres de capacitación de acuerdo con el plan operativo?					
15	¿Cumples con los objetivos de la empresa en los tiempos determinados?					
16	¿Te capacitas independientemente sobre un tema que no ha quedado claro?					
17	¿Consideras que los recursos utilizados por el área son adecuados para los objetivos?					
18	¿Existe un correcto control de procesos para el cumplimiento de las metas?					

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Durante las tareas asignadas, recurre a su jefe para cumplir las metas?					
2	¿Te desempeñas con facilidad en las tareas establecidas?					
3	¿Cuándo hay carga laboral, ayudas a tus colegas en las tareas que se presentan?					
4	¿Considera que su jefe garantiza la satisfacción de los trabajadores del área?					
5	¿Tu participación en el área es considerada por tu superior?					
6	¿La empresa cuenta con una estabilidad económica y laboral?					
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS						
7	¿Cuenta con los materiales o bienes para cumplir las actividades?					
8	¿Cuenta con los presupuestos adecuados para cumplir los objetivos?					
9	¿Cuenta con la capacidad de personal adecuada para cumplir las actividades?					
10	¿El área repone los recursos utilizados para el cumplimiento de nuevas tareas?					
11	¿El sistema tecnológico es evaluado por mantenimiento para evitar retrasos en los objetivos?					
12	¿La empresa brinda capacitaciones externas para mejorar el rendimiento personal?					
MOTIVACIÓN						
13	¿Te sientes conforme con la oportunidad de crecimiento laboral o profesional?					
14	¿Realizan bonificaciones o reconocimientos por logro de objetivos?					
15	¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual?					
16	¿La empresa les brinda incentivos que los motive a enriquecer el valor de su trabajo?					
17	¿Tu jefe motiva e incentiva el trabajo en equipo?					
18	¿Usted es reconocido por su jefe cuando realiza un buen trabajo?					

Anexo 4. Validación del instrumento

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 06 de febrero del 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Yessenia Milagros Moreno Reyes

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Comunicación Interna	1. ¿Los empleados intercambian libremente la información y opiniones?	4	4	4	4
	2. ¿Piensa que la información de sus colegas de trabajo es confiable?	4	4	4	4
	3. ¿Es escuchado por sus superiores ante una situación?	4	2	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Trabajo en equipo	4. ¿Te preocupas por atender las tareas de tu área?	3	3	4	4
	5. ¿Cuándo tienes tareas, te sientes comprometido para cumplirlo?	4	4	4	4
	6. ¿Te integras con facilidad a un equipo de trabajo?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación estratégica	7. ¿Cumples con las metas establecidas por la empresa?	4	4	4	4
	8. ¿Realizan talleres de capacitación de acuerdo con el plan operativo?	4	4	4	4
	9. ¿Cumples con los objetivos de la empresa en los tiempos determinados?	4	4	4	4

VARIABLE 2: Clima Organizacional

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño Laboral	10. ¿Durante las tareas asignadas, recurre a su jefe para cumplir las metas?	4	4	4	4
	11. ¿Te desempeñas con facilidad en las tareas establecidas?	4	4	4	4
	12. ¿Cuándo hay carga laboral, ayudas a tus colegas en las tareas que se presentan?	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Disponibilidad de recursos	13. ¿Cuenta con los materiales o bienes para cumplir las actividades?	4	4	4	4
	14. ¿Cuenta con los presupuestos adecuados para cumplir los objetivos?	4	4	4	4
	15. ¿Cuenta con la capacidad de personal adecuada para cumplir las actividades?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	16. ¿Te sientes conforme con la oportunidad de crecimiento laboral o profesional?	4	4	4	4
	17. ¿Realizan bonificaciones o reconocimientos por logro de objetivos?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual?	4	4	4	4



.....
 Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	PINTO DIAZ GIOVANNA GIANCARLA
Especialidad del experto	ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=165316

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 07 de febrero del 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Yessenia Milagros Moreno Reyes

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Comunicación Interna	1. ¿Los empleados intercambian libremente la información y opiniones?	3	3	3	4
	2. ¿Piensa que la información de sus colegas de trabajo es confiable?	3	4	4	3
	3. ¿Es escuchado por sus superiores ante una situación?	3	3	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Trabajo en equipo	4. ¿Te preocupas por atender las tareas de tu área?	4	3	3	3
	5. ¿Cuándo tienes tareas, te sientes comprometido para cumplirlo?	4	4	3	3
	6. ¿Te integras con facilidad a un equipo de trabajo?	3	4	3	3

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación estratégica	7. ¿Cumples con las metas establecidas por la empresa?	4	3	3	3
	8. ¿Realizan talleres de capacitación de acuerdo con el plan operativo?	3	4	4	3
	9. ¿Cumples con los objetivos de la empresa en los tiempos determinados?	4	4	3	3

VARIABLE 2: Clima Organizacional

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño Laboral	10. ¿Durante las tareas asignadas, recurre a su jefe para cumplir las metas?	3	4	3	4
	11. ¿Te desempeñas con facilidad en las tareas establecidas?	3	3	4	4
	12. ¿Cuándo hay carga laboral, ayudas a tus colegas en las tareas que se presentan?	3	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Disponibilidad de recursos	13. ¿Cuenta con los materiales o bienes para cumplir las actividades?	4	4	4	4
	14. ¿Cuenta con los presupuestos adecuados para cumplir los objetivos?	3	3	4	4
	15. ¿Cuenta con la capacidad de personal adecuada para cumplir las actividades?	3	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	16. ¿Te sientes conforme con la oportunidad de crecimiento laboral o profesional?	4	4	4	4
	17. ¿Realizan bonificaciones o reconocimientos por logro de objetivos?	3	4	4	4
	18. ¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual?	3	4	4	4



.....
 Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Mario Enrique Arauco Loyola
Especialidad del experto	Doctor en Administración
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=351770571c155d27537e1a415bed?id_investigador=100947

(*) Si no está registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 16 de setiembre del 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Yessenia Milagros Moreno Reyes

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Comunicación Interna	1. ¿Los empleados intercambian libremente la información y opiniones?	4	4	4	4
	2. ¿Piensa que la información de sus colegas de trabajo es confiable?	4	4	4	4
	3. ¿Sus Ideas u aportes son consideradas ante sus jefes inmediatos?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Trabajo en equipo	4. ¿Te preocupas por atender las tareas de tu área?	4	4	4	4
	5. ¿Cuándo tienes tareas, te sientes comprometido para cumplirlo?	4	4	4	4
	6. ¿Te integras con facilidad a un equipo de trabajo?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Planificación estratégica	7. ¿Cumples con las metas establecidas por la empresa?	4	4	4	4
	8. ¿Realizan talleres de capacitación de acuerdo con el plan operativo?	4	4	4	4
	9. ¿Cumples con los objetivos de la empresa en los tiempos determinados?	4	4	4	4

VARIABLE 2: Clima Organizacional

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño Laboral	10. ¿Durante las tareas asignadas, recurre a su jefe para cumplir las metas?	4	4	4	4
	11. ¿Te desempeñas con facilidad en las tareas establecidas?	4	4	4	4
	12. ¿Cuándo hay carga laboral, ayudas a tus colegas en las tareas que se presentan?	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Disponibilidad de recursos	13. ¿Cuenta con los materiales o bienes para cumplir las actividades?	4	4	4	4
	14. ¿Cuenta con los presupuestos adecuados para cumplir los objetivos?	4	4	4	4
	15. ¿Cuenta con la capacidad de personal adecuada para cumplir las actividades?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	16. ¿Te sientes conforme con la oportunidad de crecimiento laboral o profesional?	4	4	4	4
	17. ¿Realizan bonificaciones o reconocimientos por logro de objetivos?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Chumpitaz Caycho Hugo Eladio
Especialidad del experto	Metodólogo en investigación.
Código de colegiatura	0115434903
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=84168

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Anexo 5. Formato de consentimiento



FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO (Empresa)

Por medio de la presente, informamos que la empresa Emusa Perú S.A.C. autoriza a la tesista Moreno Reyes, Yessenia Milagros con código de matrícula 100063695 de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, hacer uso de la información que a continuación se detalla con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022"

Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS

Dicha información, se recopilará en el trabajo de campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógico.

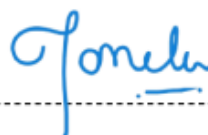
Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a) para los fines conveniente.

Lima, 05 de enero del 2023



Firma del Tesista

DNI: 45471190



Firma del Gerente General

Marcela Ysabel Mendoza-Azparrent Garcia

Razón social: EMUSA PERU S.A.C.

RUC: 20536733419

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 016-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 31 de julio de 2023

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	YESSENIA MILAGROS MORENO REYES	“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE EMPAQUES FLEXIBLES (LIMA-PERÚ), 2022”	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Regístrese, comuníquese y archívese,

Mg. Omar Rosales Diaz

Decano de Negocios

Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales