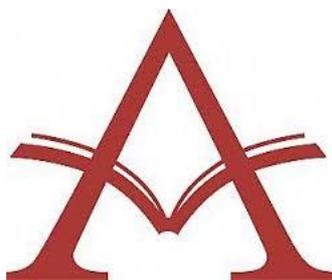


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional
en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Paco Rojas Victor Jheison

ASESOR:

Dr. Fuchs Ángeles, Oscar Enrique

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Planeamiento Estratégico y Desarrollo Institucional

LIMA, PERÚ

OCTUBRE, 2020

DEDICATORIA.

Este trabajo se lo dedico a Dios y a mis padres, por el deseo de superación y amor que brindan cada día, brindándome el futuro de su esfuerzo y sacrificio por ofrecerme un mañana mejor.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos profesores que han asumido un protagonismo importante en mi formación profesional.

RESUMEN

Se pretende como propósito investigativo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019, donde la muestra no probabilística esta tasada por 25 empleados del departamento de administración. Se procedió para la recaudación de información la construcción del cuestionario validado y confiabilizado, teniendo ,819 para la variable independiente Liderazgo, y ,825 para la variable dependiente (desarrollo organizacional), representando una confiabilidad muy alta.

Por tal razón, el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.899, resultando un estándar de correlación alta. Interpretándose que: a mayor liderazgo mayor desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019. Demostrando la aceptabilidad de nuestra hipótesis producto de los resultados contenidos en la tabla 20, donde el grado de significancia es igual a .000, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula. Concluyéndose que: el liderazgo se relación significativamente en el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019.

Palabras clave: *Liderazgo, Desarrollo organizacional y capacidad de gestión.*

ABSTRACT

It is intended as an investigative purpose: To determine the relationship that exists between Leadership and organizational development in the company Exactum Bussines, San Isidro, 2019, where the non-probabilistic sample is assessed by 25 employees of the administration department. We proceeded to collect the information by constructing the validated and reliable questionnaire, having 819 for the independent variable Leadership, and 825 for the dependent variable (organizational development), representing a very high reliability.

For this reason, the Rho Spearman correlation coefficient = 0.899, resulting in a high correlation standard. Interpreting that: the greater the leadership, the greater the organizational development in the company Exactum Bussines, San Isidro, 2019. Demonstrating the acceptability of our hypothesis as a result of the results contained in table 20, where the degree of significance is equal to .000, therefore motive the null hypothesis is rejected. Concluding that: leadership is significantly related to organizational development in the company Exactum Bussines, San Isidro, 2019.

Keywords: Leadership, Organizational development and management capacity.

TABLA DE CONTENIDO

CARATULA	I.
DEDICATORIA	II.
AGRADECIMIENTOS	III.
RESUMEN	IV.
ABSTRACT	V.
TABLA DE CONTENIDOS	VI.

1. Problema de investigación

1.1.	Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2.	Formulación del Problema:	15
	1.2.1. Problemas general.....	15
	1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3.	Objetivos de la investigación.....	16
	1.3.1. Objetivo general.....	16
	1.3.2. Objetivos específicas.....	16
1.4.	Justificación de la investigación.....	16
1.5.	Limitaciones de la investigación.....	16

2. Marco teórico

2.1.	Antecedentes de estudios.....	19
2.2.	Base teórica.....	25
2.3.	Definición de términos básicos.....	36

3. Cronograma de Actividades

4. Recursos y Presupuestos

5. Referencias Bibliográficas

6. Aportes científicos o Académicos

7. Recomendaciones

8. Anexos

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el panorama empresarial, sufren la ausencia de una persona que asuma un rol protagónico de liderazgo, motivo por el cual los empleados no se encuentran totalmente comprometidos y perciben ciertas inseguridades que atentarían su estabilidad laboral, debido que simplemente cuentan con personas que ostentan cargo superiores (administradores, gerentes, directivos, etc.) que tienen una cierta particularidad, que se basan en ordenar y disponer, siendo diferente con las decisiones y pensamientos de sus empleados. Razón por la cual, una diversidad de empresas a nivel mundial muestran una gran variedad de problemas afectando directamente el desarrollo de las organizaciones

En este sentido, los constantes avances tecnológicos y los cambios de la personalidad ha producidos valores antagónicos; por lo cual es importante la aplicación del liderazgo que ayuden a conservar la confiabilidad dualista entre los empleadores y los trabajadores. Asimismo, la empresa Exactum Bussines, San Isidro ha buscado la forma de emplear cambios a través de medidas, que simplemente demuestran ciertas incompatibilidades y falta de resiliencia entre los empleadores con sus trabajadores. Por esta razón, dicha empresa no alcanza conseguir sus objetivos, porque carecen de líderes en su área administrativa que impulsen a sus empleados en sus respectivos puestos, afectando rotundamente los índices de productividad.

Esta falta de compromiso por parte de los empleados hacia la empresa han llevado demostrado uno de las dificultades más severas que afronta una diversidad de empresas, que exhiben ciertas ineficacia en el acatamiento de funciones determinadas; volviéndose apáticos en mejorar la calidad de servicio y producto que se ofrece en la empresa Exactum bussines, de tal manera no logran conseguir las metas de la empresa y no contribuyen a optimizar el servicio

y producto. Por eso el líder dirigenal, cumple un papel importante en el desarrollo organizacional de la empresa para la contribución y obtención de liquidez.

De esta manera, el liderazgo es comprendido como el procedimiento de persuadir, direccionar y administrar a los integrantes de una entidad empresarial o de un conjunto de sujetos con intereses particulares y relevantes; estos sujetos siguen al líder de forma facultativa y con decisión en la exploración del éxito, como una obtención de los objetivos planteados por el grupo. El Liderazgo es aquel factor indispensable para conseguir los objetivos en una empresa en la cual se encarga de influir en la personalidad de los empleados.

El desarrollo organizacional es concebido como el procedimiento de comprender y transformar la salud, la educación y el desenvolvimiento de la entidad empresarial. Se encuentra estructurada para optimizar las destrezas, el conocimiento y la eficiencia personal de una organización en virtud de alcanzar todas sus metas. Siempre suele estar en competencia del área de recursos humanos, administración u psicología. Asimismo es entendido como una practica que expresa una importante vínculo entre los sujetos como actúan en que panorama y que elementos intervienen.

Para finalizar, en ciertas ocasiones, en la empresa Exactum Bussines, los directivos y el área administrativa de dicha organización actúan como simples jefes, sin tomar la personificación de líderes, debido que se enfocan necesariamente en actividades administrativas y operativas dela organización, razón por la cual los trabajadores no se encuentra impulsados a realizar sus trabajos, contrario sensu, desarrollan una labor deficiente e improductiva, solo desempeñándose por cumplir sus funciones y horarios laborales, acarreado como consecuencia una inestabilidad y estancamiento empresarial.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo Organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de equipo y la ampliación de conocimientos en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de comunicación y la mejora de habilidades en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de gestión y efectividad colectiva en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019

1.3.2. Objetivos específicas

- Establecer la relación que existe entre la motivación de equipo y la ampliación de conocimientos en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019
- Explicar la relación que existe entre la capacidad de comunicación y la mejora de habilidades en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019.
- Indicar la relación que existe entre la capacidad de gestión y efectividad colectiva en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación

Justificación Teórica

El liderazgo en el sector empresarial, es un elemento determinante es el ámbito administrativo en la búsqueda de conseguir las metas establecidas por los superiores, que se basa en la unificación de los empelados sin ningún tipo de distinción para que en conjunto se logre obtenga los objetivos propuestos incentivándolos a ejercitar sus labores con eficiencia, considerando que el liderazgo urge de un procedimiento detallado y paulatino para la añoranza corporativa(Charam, 2018, p. 167)..

Amaro (2019) sostuvo que, el desarrollo organizacional es una acción de transformación planificada que envuelve a la corporación como totalidad. El desarrollo organizacional es un evento académico a largo plazo, encaminando a optimizar los procedimientos de solución de conflictos y de reforma de una estructura en base de una gestión sustentada en la colaboración y la eficiencia de la cultura corporativa, con colaboración de un persona representativa, o un líder, y la aplicación de la teoría y la tecnología oportunos a la ciencia de la conducta estructural (p. 117).

Justificación Práctica

Esta investigación se tiene por bien, analizar los problemas frecuente que oscilan en el ambiente laboral y que ocasiona graves perjuicios a la empresa Exactum Bussines ubicado en San Isidro, por la cual muchos jefes superiores lastimosamente solo cumple una función de dirección, impartiendo autoridad, buscando responsables, concediendo ordenes, sin comunicación colectiva, dando órdenes; teniendo un actitud pedante que ocasiona normalmente déficit en la rentabilidad y productividad, debido que muchos empleado trabajan en un ambiente

hostil, producto de la falta de liderazgo de muchos jefes o autoridades a cargo de la organización.

Esta falta de compromiso por parte de los empleados hacia la empresa han llevado demostrado uno de las dificultades más severas que afronta una diversidad de empresas, que exhiben ciertas ineficacia en el acatamiento de funciones determinadas; volviéndose apáticos en mejorar la calidad de servicio y producto que se ofrece en la empresa Exactum Bussines, de tal manera no logran conseguir las metas de la empresa y no contribuyen a optimizar el servicio y producto. Por eso el líder dirigenial, cumple un papel importante en el desarrollo organizacional de la empresa para la contribución y obtención de liquidez.

Por tal razón, esta investigación podrá ayudar en el examen exhaustivo respecto a los errores que se viene evidenciando en el ambiente laboral respecto a la relación empleador-trabajador, logrando consigo una mayor interacción con el subordinado, motivándolo a trabajar con una personalidad de eficacia, eficiencia y proactividad para el logro de los objetivos determinados en beneficio de una mayor productividad y liquidez para el crecimiento empresarial de la empresa Exactum Bussines, San Isidro

Justificación Metodológica

A través del cumplimiento a cabalidad de una base metodológica, se hará empleo de un método Deductivo, de tipo básica, de diseño cuasi experimental, de nivel explicativo con el objetivo de conseguir nuestros objetivos en virtud del ejercicio de nuestro instrumentos (bibliográficas y cuestionario) y técnica (encuesta) derivada de la distribución de la operacionalización, para que después sea validadas y tabuladas a través del programa del SPSS24 para procesar los alcances y poder percibir el grado de relación entre ambas variables.

1.5. Limitaciones

Debido a las diversas medidas sanitarias tomadas por el Estado peruano para combatir las consecuencias perjudiciales producto de la pandemia que atraviesa la humanidad, conllevo a ser unas de orígenes principales que generó una dificultad para la elaboración de esta investigación; ya que era difícil de encontrar materiales de información relacionados a nuestra línea de investigación, así como conseguir el sistema del SPSS24, ya que estas actividades no eran indispensable y no se encontraban dentro de los planes de reestructuración y reactivación Postcovid y sobre todo a los horarios de inmovilización y a mis labores remotas que servían para mi subsistir.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Lema (2017). El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016. (Tesis para optar el título de magister de desarrollo comunitario en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Quito, Ecuador. Teniendo como Objetivo General: analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria en el caso de la Red de Productores Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016. Su cúpula metodológica está integrada por un enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, de tipo básica, contó con 12 participantes del área administrativa de la Red de productores Agroecologica del Austro. Concluyéndose que, en concordancia a los propósitos específicos de este estudio que plasma el vínculo entre el liderazgo con el desempeño organizacional, demostrando con ello, que el liderazgo influye directamente en el desempeño organizacional en la red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016, obteniendo con ellos los objetivos trazados por la empresa, colaborando con todos sus intereses.

Castillo (2019). Estrategias de desarrollo organizacional para la sostenibilidad empresarial de Glamour S.A. (Tesis para optar el título de psicología organizacional en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Guayaquil, Ecuador. Teniendo como Objetivo General: Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional para el crecimiento sostenible de la empresa Glamour S.A. Su cúpula metodológica está integrada por un estudio cualitativo, de tipo básica, de diseño fundamentada. Sus participantes son 8 personas que trabajan en el área administrativa de la empresa Glamour S.A. Concluyéndose que, la empresa Glamour S.A. por una secuencia de tiempo residió su administración en base a productos y servicios que

brindaban a sus consumidores desprotegiendo a la organización, sin la aplicación de estrategias en el desarrollo organizacional, siendo una típica característica el liderazgo de los jefes o directivos que tienen a su cargo un cierto equipo de trabajo que pueda servir de motivación.

Gonzales (2017). El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua. (Tesis para optar el grado académico de Psicólogo Industrial en la Universidad Técnico de Ambato). Ambato, Ecuador. Teniendo como Objetivo General: Investigar la influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional en la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato. Su cúpula metodológica está compuesta por: un enfoque mixto, de diseño cuasiexperimental, de tipo básica. Su muestra está compuesta por 20 trabajadores de la empresa Mao Underaction. Concluyéndose que, En dicha entidad empresarial se determina que en su interior prevalece la carencia de liderazgo, el mismo que atenta la comunicación fluida entre los superiores con los empleados, congelando todo tipo de cumplimiento de objetivos produciendo un desarrollo organizacional defectuoso.

Hernández (2017). El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. (Tesis para optar el título de Magister en administración de empresas en la Universidad del Rosario). Rosario Argentina, Teniendo como Objetivo principal: Describir el liderazgo organizacional en las empresas privadas de Rosario. Su cúpula metodológica esta integrada por un diseño fundamentado, de tipo básica, de enfoque cualitativo, teniendo como parte de su muestra 21 empresarios de Rosario. Concluyendo que, la gran mayoría de empresa privadas evaluadas, consignan déficit empresariales, lo que genera una gran preocupación, teniendo como principal problema que muchos de los empleadores, no se comportan como un líder, sino básicamente como un jefe, en la cual solo tiene por necesidad dirigir y mandar al personal.

2.1.2. Nacional

Morales (2018). Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018. (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de empresas en la Universidad Autónoma del Perú). Lima, Perú: Teniendo como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018. Su cúpula metodológica esta integrada por: enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de alcance descriptivo. Su muestra está compuesta por 60 colaboradores de la asociación mutualista de técnicos. Concluyendo que, se comprueba la vinculación relevante que existe entre las variables (liderazgo y desarrollo organizacional) en la entidad de la fuerza Aérea del Perú, a través de someterse a la R de Pearson de 0,927 a un estándar de relevancia de 0,000 menor a 0,005. Demostrando consigo que el liderazgo cumple un rol importante en el desarrollo organizacional, generando grandes resultados empresariales.

Aguilar (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019 (Tesis para optar el grado de magister en Administración en la Universidad Privada Antenor Obrego). Trujillo, Perú. Teniendo como Objetivo General: Determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019. Su cúpula metodológica está integrada por: Diseño no experimental de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo. Su muestra está compuesta 19 profesores de la Institución Educativa Abelardo Gamarra. Concluyéndose que, se estableció que concurre vínculo directo entre el liderazgo y el compromiso organizacional de los profesores del colegio Abelardo Gamarra, con un grado de correlación de Spearman

,872 lo que deduce que el vínculo es inmensamente relevante, por lo que se conserva la hipótesis planteada.

Campos y Ludeña (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017. (Tesis para optar el grado de licenciada en Administración en la Universidad Peruana de las Américas). Lima, Perú. Teniendo como Objetivo General: Determinar en qué medida el liderazgo, incide en el desempeño laboral de la empresa Librerías Crisol S.A.C., Lima-2017. Su cúpula metodológica está integrada por: enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo. Su muestras está compuesta por 36 colaboradores del área administrativa de la empresa Liberia Crisol S.A.C. Concluyéndose que, el empleo de la figura del liderazgo optimizó el desenvolvimiento laboral y las destrezas que muestran los empleados para obtener el éxito. La adquisición de estos anhelos y la permanencia en el tiempo obedecen de los sujetos que la integran, aumentando el rendimiento del trabajo y la incitación para la planificación de los medios humanos para optimizar los resultados logrados por la Empresa Crisol.

Sánchez (2019) Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. (Tesis para optar el grado de magister en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola). Lima, Perú. Teniendo como Objetivo General: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de una institución educativa pública del Callao. Su cúpula metodológica está integrada por: un tipo descriptiva, no experimental, de corte transversal, de alcance correlacional. Su muestra está compuesta por 72 profesores de las entidades educativas del Callao. Concluyéndose que, el grado de correlación entre las variables (liderazgo y clima organizacional) tiene una R de Pearson , 954 que denota una alta vinculación entre ella. Significando que este una relación directa que afecta los colegios del callao.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Liderazgo

Sinek (2017) precisó que, el liderazgo es una pieza clave en el ejercicio de la administración, considerado como un proceso por los cuales, se influye empáticamente a terceras personas para impulsarlo al cumplimiento de los objetivos trazados por algún particular o alguna entidad. De este modo se busca interactuar, participar y conversar directamente con las personas por la cual se tiene que tener capacidad de gestión, de comunicación y constante motivación con ellos, incentivando a priorizar el goce de sus labores para el bienestar colectivo (p. 125).

Es considerado como la incidencia de una a otras personas (natural o jurídica) en contextos establecidos la cual se empelan una comunicación empática humanística, con la intención de conseguir las metas propuestas. Este procedimiento, en torno a un aspecto corporativo, trata de impulsar a la proactividad y eficiencia de los empleados en virtud de optar por conseguir la mejoría y cambios corporativos en beneficio de la rentabilidad (Alonso, 2016, p. 79).

El liderazgo en el sector empresarial, es un elemento determinante es el ámbito administrativo en la búsqueda de conseguir las metas establecidas por los superiores, que se basa en la unificación de los empelados sin ningún tipo de distinción para que en conjunto se logre obtenga los objetivos propuestos incentivándolos a ejercitar sus labores con eficiencia, considerando que el liderazgo urge de un procedimiento detallado y paulatino para la añoranza corporativa (Charam, 2018, p. 167).

Rus (2016) indicó que, es la destreza de persuadir a terceros que laboran con entusiasmo para obtener una de las metas establecidas. El componente humanístico cumple un rol que agrupa e impulsa a ser mejor cada día. Los factores de la administración, como la

dirección, organización, planificación y el control no poseen efectividad hasta que el líder impulse rasgos motivacionales en los empleados para que lo dirija a dichos objetivos (p. 68).

Parra (2019) sostuvo que, el liderazgo es el conjunto que se inyectan en las acciones interpersonales práctico que poseen los empleados, siendo un componente especial del liderazgo, la comunicación directa, por eso es comprendido como el procedimiento que plantea una persona que se orienta en ejercitar todas sus competencias con el propósito de optimizar su personalidad laboral para el logro de sus obligaciones y metas con la empresa (p. 80).

Su planteamiento en una corporación es de mucho valor, debido que colabora con el rendimiento del personal e incrementa los altos niveles de rentabilidad, ya que si careciera de esta función en la administración, la corporación podría verse afectada económica y comercialmente dentro del mercado globalizado. Asimismo, es reconocido como aquel péndulo importante en la vanguardia empresarial para la soluciones más prontas en los problemas que pueda afrontar la corporación (Covey, 2019, p. 177).

Fischman (2016), aclaró que el liderazgo es comprendido como el procedimiento de persuadir, direccionar y administrar a los integrantes de una entidad empresarial o de un conjunto de sujetos con intereses particulares y relevantes; estos sujetos siguen al líder de forma facultativa y con decisión en la exploración del éxito, como una obtención de los objetivos planteados por el grupo. El Liderazgo es aquel factor indispensable para conseguir los objetivos en una empresa en la cual se encarga de influir en la personalidad de los empleados (p. 93).

De esta manera, el líder debes ser un componente preconstitutivo de la empresa, para mejores resultados, debido que rige el curso de la planeación y constitución de la misma, concretando el rubro o modelo del negocio que se anhela iniciar, realiza un minucioso análisis

de la tendencia del mercado, todo esto seguido con una idónea toma de decisiones, capacidad de gestión y comunicación (Reaño, 2016, p. 154).

Motivación de equipo

Campos y Ludeña (2019), precisaron que los equipos de trabajos, no se encuentran ajenos de las corporaciones, estando sometidos a condiciones la cual son impuestos, escenarios que tienden a estar empleadas para constituir un contexto impulsador o motivador como aquel instrumento que los líderes de las entidades empresariales puede persuadir en sus subordinados para alcanzar mayor productividad (p. 166)

La motivación los integrantes de un equipo de trabajo involucra conservar la satisfacción en el ambiente laboral, así como efectuar actividades que incidan de manera positiva en beneficio de la corporación. Las aspiraciones del equipo de trabajo se concretizan con mucho éxitos si los integrantes de estos, se encuentran demasadamente motivados y comprometidos con los objetivos colectivos empresariales (Coffee, 2017, p. 130).

Goleman (2018) acotó que un equipo de trabajo incentivado, rendirá a cabalidad e incrementará su producción en el trabajo. El modo con lo que los integrantes del equipo inician los objetivos establecerá el éxito o la desilusión de cada planificación. Por esta razón, es de suma relevancia que, cada empresa tenga un líder, que impulse cada momento a los equipos de trabajos, ejecutando acciones que consigan los objetivos corporativos (p. 73).

Capacidad de comunicación

Alonso (2016) señaló que, es la aptitud de oír, formular preguntas, manifestar nociones e ideas de manera segura, exhibir aspectos auténticos. Esta destreza de saber cuándo, cómo, que y a quien preguntar para persuadir a personas con el propósito de obtener concretizado los objetivos. Es la aptitud de comprender a la persona receptora, entendiendo la dinámica del grupo con claridad para entablar una amena relación empleador-trabajadora (p. 100).

Es la aptitud de expresar una concreta destreza en la comunicación y preservar una comunicación idónea. Anima a terceros a impartir data, habla por todas y estima los aportes ideas del resto. En este sentido, comunicarse incorpora saber oír y efectuar con mucha posibilidad que el resto accedan a la información que se tiene (Letora, 2018, p. 108).

Letora (2018) indicó que, uno de los factores mas importante en el desarrollo de una empresa está sujeta a una capacidad de comunicación del personal, para vivir en un ambiente laboral adecuado, que tenga un buen manejo de las críticas y opiniones de terceros que servirán de aportes para encaminar al logro de los objetivos. Por eso es importante que los mensajes sean transferidos con precisión para entender la dimensión de toda clase de problemas que se puede presentar (p. 201).

Capacidad de gestión

Valdez (2017) acotó que, es considerado como el conglomerado de operaciones y actitudes de dirección de las competencias administrativas que sirven de sostén a la gestión administrativa, indispensables para conseguir los proyectos estratégicos en toda corporación. De esta manera que vinculamos la gestión con la reunión de acciones para intensificar los recursos con el objetivo de conseguir las visiones empresariales (p. 124).

La gestión debe de contener políticas administrativas idóneas en virtud a la dirección de cada corporación, producto que es una responsabilidad interactiva por todos los componentes del área administrativa y urge de un liderazgo ante los subordinados. Las autoridades o superiores de cada entidad empresarial cumplen funciones administrativas con el objetivo que las actitudes de los empleados se desempeñen con eficiencia. De esta manera, es indispensable que la gestión se desarrolle como el sistema incorporado por tener una secuencia de elementos para relacionar armoniosamente para conseguir los objetivos determinados (Roux, 2015, p. 82).

Niezen (2020) aludió que la capacidad de gestión es un procedimiento que se empleó para planear la ocupación de los procedimientos empresariales por el que se establece el manejo de tal, alcanzando una mejor administración, logística, liderazgo en los empleados de forma que se alcance los objetivos que demande la empresa (p. 98).

2.2.2. Desarrollo Organizacional

Torres (2019) indicó que, el desarrollo organizacional, es aquella respuesta al cambio, una complicada estrategia administrativa cuyo propósito es variar las personalidades, actitudes, valores y organización de las entidades empresariales, en tal sentido que puedan adecuarse mejor a novedosas avances tecnológicas, innovaciones de mercados y retos, al compás del progreso de la corporación (p. 120).

El desarrollo organizacional, es un esfuerzo planificado en la administración, inspeccionado desde el grado más alto que aumenta la eficiencia y el bienestar de las administraciones, a través de mediaciones proyectadas en los procedimientos de la empresa empleando el conocimiento respecto al comportamiento del personal (Tomás, 2015, p. 64) .

Tarzuan (2019) expuso que, el desarrollo organizacional incumbe una transformación planificada debido que este necesita diagnósticos metódicos, desarrollo de un procedimiento de mejora, y congregación de medios para llevar a cabo los objetivos, envolviendo a la estructura empresarial, porque implica al procedimiento completo (p. 73).

Es un tipo de esfuerzo proyectado de las estructuras de la alta administración, con la intención de acrecentar la eficacia en los empleados y el acatamiento de las metas organizacionales. Una réplica a la transformación, una difícil táctica administrativa que incita transformar las creencias, modos, valores y distribución de las estructuras empresariales (Serna, 2015, p. 241).

Amaro (2019) sostuvo que el desarrollo organizacional es una acción de transformación planificada que envuelve a la corporación como totalidad. El desarrollo organizacional es un evento académico a largo plazo, encaminando a optimizar los procedimientos de solución de conflictos y de reforma de una estructura en base de una gestión sustentada en la colaboración y la eficiencia de la cultura corporativa, con colaboración de un persona representativa, o un líder, y la aplicación de la teoría y la tecnología oportunos a la ciencia de la conducta estructural (p. 117).

El desarrollo organizacional empieza con un análisis y en sociedad de un líder, representante o un personal de cambio, quien tiene como particularidad orientar la atención en ambiciones valiosas, congregar la energía al influir a la participación del resto y este apto a desafiar lo inédito (Caballero, 2019, p. 158).

Torres (2018) fundamentó que, para alcanzar los cimientos del desarrollo organizacional, este debe de ampararse en transformaciones planificadas, indemnizaciones oportunas, adiestramiento y aprendizaje de los recursos humanos, así como una idónea distribución de acciones en las áreas de la entidad empresarial con el propósito de combatir los retos que puedan nacer (p. 122).

El empleo del desarrollo organizacional se perpetra fundamentalmente cuando concurren necesidades existentes de cambios, las reformas se urgen en cualquier estructura para continuar y no limitarse. Es complejo admitir las variaciones cambiantes, y producto de ello se emplea el desarrollo organizacional (Seclen, 2019, p. 184).

El cambio organizacional, es aquella aptitud de adaptación de las entidades empresariales, y como la variedad de cambios que se exhiben en base a la frecuencia del tiempo; es preciso rescatar que cuando las transformaciones se dan, los escenarios dentro de una estructura no es simple, debido en ciertas circunstancias no existe la disposición para aceptar

tales innovaciones. Sin embargo, para poder efectuar un cambio, debe envolver el esfuerzo de todos los integrantes de la organización (Aguado, 2018, p. 106).

Ampliación de conocimientos

Sanguinetti (2018) señaló que, los conocimientos tienden a ser comprendidos, como sucesos o datos obtenidos por un sujeto a través de la experiencia o la formación, el entendimiento académico o empírico de un asunto respecto al panorama actual. Lo que se posee como compendio intelectual referente a un contexto establecido o a su totalidad (p. 93).

Los subordinados a través de la motivación de las autoridades tienen que participar en una serie de eventos, campañas, programas, estudios académicos para aprovechar más oportunidades de instruirse de novedosos conocimientos y así ayudar al incremento personal y la solidez de las aptitudes particulares, para el buen desenvolvimiento en sus funciones laborales (Caravedo, 2017, p. 147).

La ampliación de conocimiento, es la absorción de nuevos aprendizajes destinados a todos los que conforman una entidad empresarial, para fortalecer a través de la aplicación para un buen desempeño laboral. De este modo, es indispensable identificar los problemas que usualmente se presenta para invertir conocimientos nuevos, con el propósito de satisfacer los objetivos trazados (Sánchez, 2018, p. 181).

Mejora de habilidades

Cepeda y Martelo (2018) indicaron que, la mejora de habilidades empresariales, conceden a los empleados, dirección y liderazgo en los equipos de trabajos en la búsqueda de resultados determinantes. Constituir y renovar para incrementar la aptitud competitiva de la entidad empresarial. Tener conocimientos respecto a conciliar para conservar la conexión de la entidad empresarial en el interior y exterior de ella (p. 71).

Las habilidades que se practica con frecuencia en el interior de la entidad empresarial está sujeta al incremento de diversos cambios que se pueden presentar antes los diversos problemas, asumiendo todo tipo de perjuicio, con el propósito de contribuir con los objetivos definidos en beneficio de la productividad y rentabilidad (Hernández, 2017, p. 59).

Martínez (2019) aludió que las habilidades empresariales, son la aptitud administrativa del empleador para amalgamar los variados elementos de producción tradicionales (tierra, trabajo y capital), en su emprendimiento, aceptando el riesgo de sus funciones o implantación. No se considera como un rasgo inherente, sino básicamente como un resultado de una acción precedente (p. 94).

Efectividad colectiva

Palacios (2019) precisó que la efectividad origina asumir las labores de una óptima forma posible en virtud de los medios disponibles y de los resultados esperados. De este modo, hace referencia de la vinculación entre lo que se efectúa en el trabajo, el desempeño de las metas y las misiones y visiones de la entidad empresarial. De esta forma, se puede precisar que la efectividad de un empleado en el trayectoria de la jornada laboral se relaciona con los resultados de sus responsabilidades (p. 155)

La efectividad colectiva es comprendida como el nivel de congruencia entre las metas de una entidad empresarial y los resultados que se generan. En otros términos, la efectividad puede ser medible en merito de los objetivos que se concretizan (Pucheu, 2017 p. 67).

Prieto y Theran (2018), señalaron que, la efectividad en el rubro empresarial hace mención al nivel de cumplimiento de las metas trazadas, que puede conseguirse al fraccionar los resultados obtenidos entre los objetivos preestablecidos. El resultado sea el nivel de acatamiento de la concesión del servicio o producto en el momento que el consumidor lo requiera de verdad (p. 168).

2.3. Definición de Términos básicos

Persuasión

Considerada como aquella aptitud o destreza para convencer a un sujeto en base a criterios o fundamentos para que analice de una establecida forma o realice cierta manera o ejecute cierto acto.

Liderazgo

El liderazgo es el cumulo de cualidades organizacionales que un sujeto tiene para incidir en la manera de actuar de los sujetos o en un conjunto de labores establecido, persuadiendo a que este equipo labore con entusiasmo para concretizar las metas prediseñadas.

Organización

La organización de una entidad, es aquella competencia administrativa que abarca la estructuración e incorporación de los recursos humanos, financieros, entre otros aspectos de una entidad.

Motivación

La motivación es aquel empuje emocional que nos permite conservar una posible persistencia en la actitud para aproximarnos a la concretización de una meta.

Gestión

Gestión es aquella actitud y la derivación de gestionar y de dirección de alguna entidad específica. De esta manera más concreta, una gestión es una actividad, comprendida como una diligencia indispensable para alcanzar algo o solucionar una cuestión normalmente de naturaleza administrativo.

Desarrollo personal

El desarrollo personal se comprende por un incremento cognitivo personal y en cuanto a las habilidades, que es visualizado en virtud de las conductas (Involucrando la manera de expresar, la manera de controlar las tertulias y de combatir toda clase de conflictos.

Equipo de trabajo

Es aquel conjunto de personas que laboran por un mismo objetivo, incorporando los conocimientos intrínsecos de cada uno en virtud de los objetivos colectivos.

Cultura organizacional

Cultura Organizacional es una reunión de valores, reglas y costumbre que son impartidos entre equipos, conjunto de personas y sujetos que integran una entidad.

Efectividad

La efectividad es aquella actitud de alcanzar el objetivo que se anhela. Dícese que la persona efectiva obtiene lo que persiste.

Manejo de conflictos

Es el rol permanente que es innato de un superior a cargo de una entidad, quienes se encuentran a cargo de equipos, quienes su función se basa en solucionar y controlar todo tipo de problemas a largo y corto plazo, en beneficio de la entidad empresarial.

Toma de decisiones

Se entiende como aquella insinuación a la actitud personal de percibir dos o más posibilidades, aceptando solo una, que es la más apropiada, después de haber analizado las ventajas que puede conseguir, de su elección.

1.3 Objetivos de la investigación													
1.3.1 Objetivo general													
1.3.2 Objetivos específicos													
1.4 Justificación e importancia de la investigación													
2. Marco Teórico													
2.1 Antecedentes													
2.1.1 Internacionales													
2.1.2 Nacionales													
2.2 Bases teóricas													
2.3 Definición de términos													
3. Cronograma de Actividades													
4. Recursos y Presupuestos													
5. Referencia Bibliográfica													
6. Aporte científico o socio cultural de la investigador													
7. Recomendaciones													

Fuente: *Elaboración propia*

4. Recursos y Presupuestos

Los recursos, están conformados por un conjunto de materiales (académicos, metodológicos, personales, etc.) que contribuyen con el bienestar y el alcance investigativo; por otro lado, el presupuesto, se encuentra destinado la planificación contable previa en la cual se toma en consideración los ingresos y egresos del investigador para determinar con exactitud las finanzas que se utilizaran en la investigación.

Financiamiento

Considerado como el sistema económico aportado por terceros, que sirve como sostén económico para la efectuación de la investigación, lo cual permitirá la adquisición de herramientas necesarias como para el sustento del tesista. En relación a a esta investigación, se procedió con aplicar el financiamiento propio debido que hago responsable de mis gastos.

Tabla 2
Cuadro de financiamiento de la investigación

N°	Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total
Materiales				
1	Libros	S/.60.00	05 Und.	S/.300.00
2	Textos Impresos	S/.35.00	04 Und.	S/.140.00
3	Revistas jurídicas	S/. 65.00	04 Und.	S/260.00
Útiles				
4	Bolígrafo	S/.1.00	04 Und.	S/.4.00
5	Borrador	S/.1.00	02 Und.	S/.2.00
6	Tajador	S/.1.50	02 Und.	S/.3.00
7	Hojas Bond A4	S/.15.00	04 Paq.	S/.60.00
8	Resaltadores	S/.2.50	04 Und	S/.10.00
9	Corrector	S/.2.50	02 Und.	S/.5.00
10	Folder Manila A4	S/.1.00	2 Doc	S/.20.00
11	Memoria USB	S/.45.00	02 Und.	S/.90.00
12	Archivadores	S/.5.00	05 Unid.	S/.25.00
Bienes, Servicios y Viáticos				
13	Servicio de telefonía móvil	S/.65.00	Mensual - 4	S/.260.00
14	Servicio de Internet	S/.40.00	Mensual - 4	S/.180.00
15	Movilidad	S/.150.00	Mensual - 4	S/.600.00
16	Procesamiento de datos SPSS24	S/.180.00	01 Unid.	S/.180.00
17	Alimentación	S/.10.00	Mensual - 4	S/.1400.00
TOTAL				S/.3,539.00

Fuente: *Elaboración propis*

5. Referencias Bibliográficas

Aguado, M. (2018). *Empresas que dejan Huella*. España, Barcelona: Editorial Almuzara

Aguilar, G. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5703/1/REP_MAEST_ADM_SILVANA.A_GUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.pdf

- Alonso, C. (2016). *Las claves de la comunicación de la empresa*. Madrid, España: Almuzara
- Amaro, Y. (2019). *Gestión de empresas. sector primario*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Osmar Buyati
- Caballero, F. (2019). *Técnicas administrativas básicas*. Madrid, España: Editorial Sintesis
- Campos, L. y Ludeña, S. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol S.A.C. en el periodo 2017*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de:
- <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caravedo, M (2017). *La energía social de las empresas*. Lima, Perú: Universidad del Pacifico
- Castillo, Z. (2019). *Estrategias de desarrollo organizacional para la sostenibilidad empresarial de Glamour S.A.* (Tesis de Pregrado). Recuperado de:
- <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12437/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-223.pdf>
- Cepeda, C y Martelo, L. (2018). *Administración y gestión de organizaciones*. Barcelona, España: Editorial Piramides.
- Charam, R. (2018). *El líder de alto potencial: Cómo Crecer Rápidamente, Asumir Nuevas Responsabilidades Y Obtener Resultados*. España: Great Will
- Covey, S. (2019). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Lima, Perú: Booket ediciones.
- Coulter, R. (2018). *Administración*. México: Editorial Pearson
- Fischman, D. (2016). *El líder transformador 2*. Lima, Perú: Pirámide Ediciones

- Goffee, R. (2017). *El carácter organizacional*. Barcelona, España: Granica Editorial.
- Goleman, D. (2018). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. España: No ficción Ediciones
- Gonzales, R. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonzalez%20Reyes%201803651015.pdf>
- Hernández, C. (2017). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence=1>
- Hernández, O. (2017). *Administración de Empresas*. (2° Ed.) Lima, Perú: Editorial San Marco
- Hsieh, T. (2019). *Delivering Happiness: ¿Cómo hacer felices a tus empleados y duplicar tus beneficios?*. Madrid, España: Profit
- Jaramillo, B. (2018). *Valoración de empresas. Aspectos teóricos y prácticas*. (2° Ed.). Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Lema, T. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%20Popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lértora, J. (2018). *Comunicación en el trabajo*. Lima, Perú: Editorial Conecta
- Martínez, C. (2019). *Gestión administrativa comercial*. Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Morales, T. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú barranco – 2018*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/643/3/WENDY%20NICOLE%20MORALES%20TORRES.pdf>
- Niezen, C. (2020). *Mentalidad estratégica*. Lima, Perú: Páidos Editores
- Palacios, A. (2019). *Dirección Estratégica*. (2° Ed.). Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Palacios, A. (2019). *Estrategias de creación empresarial*. Bogotá, Colombia: Editorial ECOE
- Parra, A. (2019). *Gestión de la competitividad empresarial*, Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Prieto, H. y Therán, B. (2018). *Administración. Teorías, autores, fases y reflexiones*: Ediciones de la U.
- Pucheu, A. (2017). *Desarrollo y Eficacia Organizacional*. Santiago, Chile: Editorial Universidad católica de Chile
- Reaño, L. (2016). *Gerencia basada en el valor*. Lima, Perú: Mesa Redonda Editores
- Rodríguez, K. (2019). *Administración de empresas*. Lima, Perú: Editorial UCV
- Roux, S. (2015). *Las 100 palabras de la gestión empresarial*. Madrid, España: Akal Editores
- Rus, R. (2016). *Líderes en la Historia, líderes en la empresa*. Madrid, España: Piramide Ediciones

- Sánchez, F. (2019) *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Sánchez, V. (2018). *Administración de empresas*. Valencia, España: Editorial Pirámide
- Sanguinetti, F. (2018). *Fundamentos de la Administración*. Lima, Perú: Jamming Ediciones.
- Serna, G. (2015). *Gerencia estratégica*. (12° Ed.). Bogota, Colombia: 3era Ediciones
- Seclen, L. (2019). *Gestión de la innovación empresarial*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP
- Sinek, S. (2017). *Los líderes comen al final*. (3° Ed.). Madrid, España: Empresa Activa
- Tarzuan, M. (2019). *Fundamentos de estrategia empresarial*. Bogota, Colombia: Editorial Alfaomega.
- Tomás, F. (2015). *La empresa más feliz del mundo*. Barcelona, España: Empresa Activa
- Torres, H. (2018). *Teoría General de la administración*. Bogotá, Colombia: Colesa Ediciones
- Torres, P. (2019). *Administración de proyectos*. México: Editorial Patria
- Valdez, H. (2017). *El sistema organizacional: La administración del siglo XXI*. Lima, Perú: USMP Ediciones

6. Aportes Científicos

Se plantea los problemas de la investigación, los objetivos e hipótesis, para continuar con la narración de la realidad problemática, construyendo la operacionalización de la variable

para determinar las dimensiones e indicadores, por la cual se formará el cuestionario, aplicando nuestra técnica (encuesta), siendo validado y confiabilizado, en acatamiento de los estándares y modelos concedidos por la Universidad.

Con el programa del Alfa de Cronbach derivado del sistema SPSS24, se obtendrá la confiabilidad del instrumento (cuestionario), aplicándose el estadígrafo para establecer la relación de las variables y con eso la obtención de nuestros resultados estadísticos producto de nuestros objetivos (específicos y general) expresados gráficamente, se utilizará la estrategia de la normalidad Kolmorov Smirnov o Shapiro Wil y demostraremos las hipótesis con la prueba de Spearman con la intención de precisar el estándar vinculatorio entre las variables.

La naturaleza del aporte científico de las investigaciones se basa en acrecentar los conocimientos científicos para próximos estudios, producto que se aplica una investigación de tipo básica. De este modo, se plantea como objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019. Para mostrar si en dicha empresa presenta problemas de ausencia de liderazgo que afecta rotundamente el desarrollo organizacional y con ello ocasiona déficit en la rentabilidad, debido que los jefes administrativos y gerenciales, solo se dedican a gerenciar, gestionar, dirigir, etc., sin ningún tipo de razones que hagan una vinculación permanente con los demás empleados

7. Recomendaciones

Crear ambientes de convivencias pertinentes y cordiales para establecer las óptimas vinculaciones entre todos los empleados (administrados y trabajadores) en la empresa Exactum

Bussines, San Isidro, con el propósito de fortalecer y apremiar relaciones afectivos que beneficien el desarrollo organizacional.

Sugerir al personal administrativo y gerencial de la empresa Exactum Bussines San Isidro, que se involucre con mucha más frecuencia con los empleados, manifestando más cercanía, persuasión, empatía, cuidado, comprensión, etc. Con ellos, haciéndole sentir su preocupación por sus problemas (internos y externos) y su complacencia dentro de la empresa.

Los administradores y gerentes deben de poner en práctica una adecuada capacidad de comunicación y de gestión para con sus empelados antes situaciones álgidas. Asumiendo con la debida responsabilidad las decisiones más idóneas y ajustadas ante los hechos, coadyuvándose en conjunto con los jefes de cada área de la empresa Exactum Bussines, San Isidro.

Por último, crear campañas, ponencias con líderes empresariales, capacitaciones motivacionales de liderazgo que son indispensables para todo el personal, asumiendo y corrigiendo los errores perpetrados. Asimismo, impartir la importancia de las relaciones interpersonales entre directivos, administradores, jefes con los empleados, impulsar la pasión por las tareas asignadas, potenciando la confianza empleador-trabajador.

8. Anexos

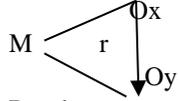
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA EXACTUM BUSSINES, SAN ISIDRO, 2019.

AUTOR: Bach. Paco Rojas Victor Jheison

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables																																												
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de equipo y la ampliación de conocimientos en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de comunicación y la mejora de habilidades en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la motivación de equipo y la ampliación de conocimientos en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019 Precisar la relación que existe entre la capacidad de comunicación y la mejora de habilidades en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019 Indicar la relación que existe entre la capacidad de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la motivación de equipo y la ampliación de conocimientos en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019 Existe relación entre la capacidad de comunicación y la mejora de habilidades en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019 Existe relación entre la capacidad de gestión y efectividad colectiva en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019</p>	<p>Instrumento 1: Cuestionario sobre Liderazgo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable (1)</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="15">Liderazgo</td> <td rowspan="5">D1 (t1) Motivación de equipos</td> <td>- Incentivo económico</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>- becas gratuitas</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- conferencias</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">D2 (t2) Capacidad de comunicación</td> <td>- Oral</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">D3 (t3) Capacidad de gestión</td> <td>- Escrita</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>- Intermediario</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- negociación</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>- Minuciosidad</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>- identificación de problemas</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>Instrumento 2: Cuestionario sobre Desarrollo organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable (2)</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Variable (1)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Liderazgo	D1 (t1) Motivación de equipos	- Incentivo económico	1	- becas gratuitas	2	- conferencias	3		4		5	D2 (t2) Capacidad de comunicación	- Oral	6		7		8		9	D3 (t3) Capacidad de gestión	- Escrita	10	- Intermediario		- negociación	11	- Minuciosidad	12	- identificación de problemas	13		14		15	Variable (2)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable (1)	Dimensiones	Indicadores	Ítems																																												
Liderazgo	D1 (t1) Motivación de equipos	- Incentivo económico	1																																												
		- becas gratuitas	2																																												
		- conferencias	3																																												
			4																																												
			5																																												
	D2 (t2) Capacidad de comunicación	- Oral	6																																												
			7																																												
			8																																												
			9																																												
	D3 (t3) Capacidad de gestión	- Escrita	10																																												
		- Intermediario																																													
		- negociación	11																																												
		- Minuciosidad	12																																												
		- identificación de problemas	13																																												
			14																																												
	15																																														
Variable (2)	Dimensiones	Indicadores	Ítems																																												

gestión y efectividad colectiva en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?	colectiva en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019		Desarrollo organizacional	D1 (t1) Ampliación de conocimientos	-funcionales -personales -sociales	1 2 3 4 5
				D2 (t2) Mejora de habilidades	-aprende escuchar -Comunicación emocional -empatía	6 7 8 9 10
				D3 (T3) Efectividad colectiva	-productividad -rentabilidad -satisfacción del consumidor	11 12 13 14 15
Niveles de interpretación de la variable Satisfacción del usuario						
Población y muestra	Tipo y diseño de estudio	Técnicas e instrumentos		Método de análisis de datos	Informantes	
<p>Población: 25 trabajadores del área administrativo de la empresa Exactum Bussines, San Isidro</p> <p>Muestra: La muestra es no probabilístico de tipo Aleatoria Simple. Este tipo de muestra se le conoce también como muestra censal.</p>	<p>Alcance: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental- Cuasiexperimental, De corte transversal de Tipo Descriptivo Correlacional Causal. No se manipularon variables.</p> <p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Los datos se recogieron en un momento dado, para analizarlos</p>	<p>Técnicas: En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de Análisis de documentos. , Observación Se aplicó durante todo el proceso de investigación. • Técnica de Encuesta. Se utilizó para la recolección de información primaria y secundaria con propósitos de redacción del marco teórico. • Estadística. Se aplicó para el análisis descriptivo e inferencial de los datos a obtener. 		<p>Método: El método utilizado en la investigación fue el método hipotético deductivo, que parte de lo general a lo específico y digno de esto es la operacionalización</p> <p>Análisis de datos: Los datos serán analizados cuantitativamente, mediante estadística descriptiva e inferencial.</p>	<p>25 trabajadores del área administrativo de la empresa Exactum Bussines, San Isidro.</p>	

	<p>y determinar si las variables en estudio están o no relacionadas</p> <p>Según Hernández <i>et al.</i>, el modelo para el diseño es</p>  <p>Donde: M: Muestra Ox: Variable Gestión Logística Oy: Liquidez r : Correlación entre variables</p>	<p>Instrumento N° 1y 2: 30 ítems</p> <p>Validez del instrumento:</p> <p>Análisis de Expertos</p> <p>Confiabilidad del instrumento:</p> <p>Alpha de Cronbach</p>	<p>Presentación de resultados:</p> <p>Los resultados se presentarán mediante tablas y figuras estadísticas.</p> <p>Estadístico de prueba:</p> <p>La prueba estadística que se utilizará para el contraste de hipótesis será el coeficiente de Pearson.</p>	
--	--	--	--	--

INSTRUMENTO N° 1

El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019

Indicaciones:

Se invita a los participantes a usar bolígrafos necesariamente de color oscuros, suscribiendo con una X o una / los cuadros con las respuestas más idóneas según su experiencia, cumpliendo los estándares según sus promedios. Acudimos a Ud. por su trayectoria respecto a la administración de la empresa Exactum Bussines, San Isidro.

AUTOR: Bach. Paco Rojas Víctor Jheison

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
NA/ND	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

1. VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO

N°	Dimensiones	T A	A	NA/ ND	ED	T D
Ítem	Motivación de equipos					
1	¿Se brinda una adecuada motivación de equipo al personal que trabaja en la empresa Exactum Bussines San Isidro?					
2	¿La administración o jefes superiores impulsa algún incentivo económico por mayor productividad o ventas ¿					
3	¿Considera Ud. que los empleados reciben algún tipo de becas para motivarlos en el ejercicios de sus funciones laborales?					
4	¿Considera que la motivación de equipos contribuye en el desarrollo organizacional?					
5	¿Es necesario el empleo de conferencias educativas para impulsar a los trabajadores a cumplir con una mejor producción?					
	Capacidad de comunicación					
6	¿Se brinda una buena relación con una comunicación fluida entre emperador-trabajador en la empresa Exactum Bussines?					

7	¿Para ser un gran líder es indispensable una capacidad de comunicación?					
8	¿Los empleadores usualmente presentan comunicación oral para los trabajadores?					
9	¿Los jefes inmediatos emplean de comunicación escrita de manera frecuente para la absolución de cualquier tipo de problemas?					
10	¿el área administrativa emplea de un intermediario para que exista la relación empleador-trabajador??					
	Capacidad de Gestión					
11	¿En la empresa Exactum Bussines, San Isidro 2019, los administradores emplean bien la negociación antes los problemas?					
12	¿Existen liderazgo en el área administrativa que empleen una adecuada capacidad de gestión?					
13	¿En la empresa Exactum Bussines., San Isidro, se resuelve los problemas analizando minuciosamente los detalles??					
14	¿EL personal administrativo identifica los problemas que sucintan en la empresa Exactum Bussines, San Isidro?					
15	¿Existen relación de capacidad de gestión con el desarrollo organizacional de la empresa Exactum Bussines?					

¡Muchas Gracias!

INSTRUMENTO N° 2

El liderazgo y su relación con el Desarrollo Organizacional en la empresa Exactum

Bussines, San Isidro, 2019

Indicaciones:

Se invita a los participantes a usar bolígrafos necesariamente de color oscuros, suscribiendo con una X o una / los cuadros con las respuestas más idóneas según su experiencia, cumpliendo los estándares según sus promedios. Acudimos a Ud. por su trayectoria respecto a la administración de la empresa Exactum Bussines, San Isidro.

AUTOR: Bach. Paco Rojas Víctor Jheison

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
NA/ND	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones	T A	D	NA/ ND	ED	T D
ítems	Ampliación de conocimientos					
1	¿La ampliación de conocimiento es importante en el desarrollo organizacional de la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019?.					
2	¿Es importante los conocimientos funcionales aplicados en los empleados para un mejor desenvolvimiento en sus labores?					
3	¿Cree Ud. que es importante los conocimientos personales para que ayuden con sus ideas en el crecimiento empresarial??					
4	¿Actualmente se imparte conocimientos sociales para un mejor control de afectaciones en el momento de ejercer sus funciones laborales?					
5	¿Para el ejercicio del liderazgo es indispensable ampliar conocimientos para poder ejecutarla?					
	Mejora de Habilidades					
6	¿Los jefes o autoridades de la empresa Exactum Bussines, San Isidro saben escuchar a sus empleados?					
7	¿El personal administrativo tiende a mejorar sus habilidades diariamente?					

8	¿Los empleadores de la empresa Exactum Bussines practican la comunicación emocional con sus empelados??					
9	¿Los empleadores de la empresa Exactum Bussines tienen empatía con sus empleados?					
10	¿Considera que con una mejor empatía ayudaría al crecimiento productivo y económico de la empresa?					
	Efectividad colectiva					
11	¿La efectividad colectiva ayudaría al crecimiento económico de la empresa Exactum Bussines?					
12	¿Considera Ud. Que la efectividad colectiva ayudaría al incremento de la rentabilidad?					
13	¿Los empleadores ayudan de una manera a conseguir la efectividad colectiva?					
14	¿Considera Ud. Que la efectividad colectiva ayudaría a una mejoría en la productividad?					
15	¿La efectividad colectiva ayudaría a alcanzar la satisfacción del consumidor?					

¡Muchas Gracias!

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:**Nombre y apellidos del Experto:**

.....

Grado/Cargo:

.....

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019

III. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA VALIDACIÓN: Cuestionario N°
 1 Primera Variable: Liderazgo y el Cuestionario 2. Segunda Variable: Desarrollo Organizacional.

IV. OBSERVACIÓN RESPECTO A:

1. Forma: Cumple con los aspectos de forma requeridos

2. Contenido: Se pudo constatar que los Instrumentos, contienen los reactivos necesarios para poder medir las micro y macro variables.

3. Estructura: Consideramos que los instrumentos se encuentran coherentemente estructurados para ser aplicados correctamente.

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS.

Luego de revisado el documento procede su aplicación?

SI NO

.....

Firma y sello

Fecha: Lima 20-10-2020

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora:
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 1 sobre la primera variable
- 1.4. Título de la Investigación: El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro, 2019
- 1.5. Autor: Bach. Paco Rojas Victor Jheison

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																					
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																					
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																					
4. Organización	Existe una organización lógica																					
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																					
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																					
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																					

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: () El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

.....

Firma y sello

Fecha: Lima 20-10-2020

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora:
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 2. Sobre la segunda variable
- 1.4. Título de la Investigación: El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exatum Bussines, San Isidro, 2019
- 1.5. Autor: Bach. Paco Rojas Víctor Jheison

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																				
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																				
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																				
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																				
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																				
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: () El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

.....

Firma y sello

Fecha: Lima 20 - 10- 2020