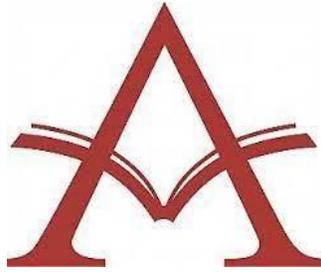


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

Clima Organizacional y su Relación con el Liderazgo de los Colaboradores de la Empresa Protecline SAC, Lima, 2021

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

VIOLETA LOURDES ARTETA HUILLCAHUAMÁN DE YACTAYO

(ORCID: [0000-0003-0116-9177](https://orcid.org/0000-0003-0116-9177))

ASESOR:

LOLI BONILLA CÉSAR ENRIQUE

(ORCID: [0000-0002-8039-3363](https://orcid.org/0000-0002-8039-3363))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

JULIO, 2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mi luz que me guía en mi camino. Este trabajo va dedicado a mi familia en especial a mi esposo y mis hijas que estuvieron conmigo en este camino de esfuerzo, y por la paciencia que tuvieron conmigo

Gracias.

Agradecimientos

A Dios por bendecir a mi familia, a mis hijas y a mis padres por su apoyo y confianza en mí. A todos mis profesores que conforman la Universidad Peruana Las Américas, por saber impartir sus conocimientos y experiencias.

Gracias por su paciencia y ayuda para culminar este proyecto.

Gracias.

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021. De igual modo, se formuló la hipótesis general, la cual manifestó que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021. La metodología llevada a cabo constó del enfoque cuantitativo, características de un diseño propiamente no experimental correlacional. La muestra constó de 67 trabajadores de la compañía seleccionada. Los resultados mostraron que un 77.6 % de encuestados estuvo totalmente de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los trabajadores a que aspiren por ascensos y promociones. La conclusión demostró que existe una relación entre el clima organizacional y el liderazgo de los colaboradores, dicho resultado se comprobó con la correlación de Spearman, cuyo valor reflejó un 0.840 y un nivel de significancia de $p= 0.001$.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, desarrollo del personal laboral.

Abstract

The research proposed as a general objective to determine the effectiveness of the organizational climate in relation to the leadership of the collaborators of the company Protecline SAC, Lima, 2021. Similarly, the general hypothesis was formulated, which stated that the organizational climate is effective in relation to the leadership of the collaborators of the company Protecline SAC, Lima, 2021. The methodology carried out consisted of a quantitative approach, characteristics of a properly non-experimental correlational design. The sample consisted of 67 workers from the selected company. The results showed that 77.6% of respondents fully agreed with team leaders should motivate workers to aspire for promotions and promotions. The conclusion showed that there is an effective relationship between the organizational climate and the leadership of the collaborators, this result was verified with the Spearman correlation, whose value reflected 0.840 and a significance level of 0.001.

Key words: leadership, organizational climate, employee development.

Tabla de contenidos

Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de contenidos.....	vi
Lista de tablas.....	ix
Lista de figuras	xiii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la investigación	4
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Planteamiento del problema	7
1.2.1. <i>Problema general</i>	7
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	8
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	8
1.4. Justificación e importancia de la investigación	8
1.5. Limitaciones de la investigación.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1. <i>Internacionales</i>	10
2.1.2. <i>Nacionales</i>	13

2.2.	Bases teóricas.....	17
2.2.1.	<i>Bases teóricas sobre clima organizacional</i>	17
2.3.	Definición de términos básicos.....	27
Capítulo III: Metodología de investigación.....		32
3.1.	Enfoque de la investigación.....	32
3.2.	Hipótesis y variables.....	32
3.2.1.	<i>Hipótesis general</i>	32
3.2.2.	<i>Hipótesis secundarias</i>	32
3.2.3.	<i>Variables</i>	33
3.3.	Tipo de investigación.....	36
3.4.	Diseño de la investigación.....	37
3.5.	Población y muestra.....	37
3.5.1.	<i>Población</i>	37
3.5.2.	<i>Muestra</i>	37
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1.	<i>Técnica</i>	38
3.6.2.	<i>Instrumento de recolección de datos</i>	38
Capítulo IV: Resultados		40
4.1.	Análisis de los resultados.....	40
4.1.1.	<i>Distribución de frecuencia</i>	40

4.1.2. <i>Correlación</i>	78
4.2. <i>Discusión</i>	83
Conclusiones	85
Recomendaciones	87
Referencias	89
Anexo 1: Matriz de consistência	1
Anexo 2: Instrumento de la investigación	1
Anexo 3: Instrumento de validación	4
Anexo 4: Data recolectada	19

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento</i>	38
Tabla 3. Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.....	39
Tabla 4. <i>¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?</i>	40
Tabla 5. <i>¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?</i>	41
Tabla 6. <i>¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?</i>	42
Tabla 7. <i>¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?</i>	43
Tabla 8. <i>¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?</i>	44
Tabla 9. <i>¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?</i>	45
Tabla 10. <i>¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta un clima organizacional impecable?</i>	46
Tabla 11. <i>¿Está usted de acuerdo con que la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?</i>	47
Tabla 12. <i>¿Está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?</i>	48

Tabla 13. ¿Está usted de acuerdo con que la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?.....	49
Tabla 14. ¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?	50
Tabla 15. ¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?.....	51
Tabla 16. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?.....	52
Tabla 17. ¿Está usted de acuerdo con que el clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?.....	53
Tabla 18. ¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores expone un clima organizacional adecuado?	54
Tabla 19. ¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y la solidaridad de los trabajadores?	55
Tabla 20. <i>¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?</i>	56
Tabla 21. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?	57
Tabla 22. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?.....	58
Tabla 23. ¿Está usted de acuerdo con que la creatividad y la innovación forman parte del surgimiento de un líder?.....	59
Tabla 24. <i>¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?</i>	60

Tabla 25. ¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?.....	61
Tabla 26. <i>¿Está usted de acuerdo con que las inteligencias emocional y social están relacionadas con el liderazgo?</i>	62
Tabla 27. ¿Está usted de acuerdo con que, si un trabajador desea ser el líder, debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?.....	63
Tabla 28. ¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?.....	64
Tabla 29. ¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y los trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?	65
Tabla 30. ¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?.....	66
Tabla 31. ¿Está usted de acuerdo con que, si el líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?.....	67
Tabla 32. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?.....	68
Tabla 33. ¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?	69
Tabla 34. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer experiencia profesional previa? .	70
Tabla 35. ¿Está usted de acuerdo con que las experiencias laboral y profesional forman a un líder responsable?	71
Tabla 36. ¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y la tolerancia del líder?	72

Tabla 37. ¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo organizacional comprenden la muestra de amabilidad?	73
Tabla 38. ¿Está usted de acuerdo con que la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?	74
Tabla 39. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?.....	75
Tabla 40. ¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?	76
Tabla 41. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto con los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?	77
Tabla 42. Correlación entre las variables clima organizacional y liderazgo organizacional.....	78
Tabla 43. Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades cognitivas.....	79
Tabla 44. <i>Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades sociales.....</i>	80
Tabla 45. Correlación entre las variables clima organizacional y conocimiento tácito y experticia	81
Tabla 46. Correlación entre las variables clima organizacional y extraversión	82

Lista de figuras

- Figura 1.** Gráfico de barras de la pregunta 1: ¿está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?40
- Figura 2.** Gráfico de barras de la pregunta 2: ¿está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?41
- Figura 3.** Gráfico de barras de la pregunta 3: ¿está usted de acuerdo con que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?42
- Figura 4.** Gráfico de barras de la pregunta 4: ¿está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?43
- Figura 5.** Gráfico de barras de la pregunta 5: ¿está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?44
- Figura 6.** Gráfico de barras de la pregunta 6: ¿está usted de acuerdo con que, para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir, la comunicación entre los trabajadores?45
- Figura 7.** Gráfico de barras de la pregunta 7: ¿está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta un clima organizacional impecable?46
- Figura 8.** Gráfico de barras de la pregunta 8: ¿está usted de acuerdo con que la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?47
- Figura 9.** Gráfico de barras de la pregunta 9: ¿está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevada a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?48

Figura 10. Gráfico de barras de la pregunta 10: ¿está usted de acuerdo con que la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?.....	49
Figura 11. Gráfico de barras de la pregunta 11: ¿está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?	50
Figura 12. Gráfico de barras de la pregunta 12: ¿está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?	51
Figura 13. Gráfico de barras de la pregunta 13: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?.....	52
Figura 14. Gráfico de barras de la pregunta 14: ¿está usted de acuerdo con que el clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?	53
Figura 15. Gráfico de barras de la pregunta 15: ¿está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores expone un clima organizacional adecuado?.....	54
Figura 16. Gráfico de barras de la pregunta 16: ¿está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y la solidaridad de los trabajadores?.....	55
Figura 17. Gráfico de barras de la pregunta 17: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?.....	56
Figura 18. Gráfico de barras de la pregunta 18: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?.....	57
Figura 19. Gráfico de barras de la pregunta 19: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?.....	58
Figura 20. Gráfico de barras de la pregunta 20: ¿está usted de acuerdo con que la creatividad y la innovación forman parte del surgimiento de un líder?.....	59

Figura 21. Gráfico de barras de la pregunta 21: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?.....	60
Figura 22. Gráfico de barras de la pregunta 22: ¿está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?	61
Figura 23. Gráfico de barras de la pregunta 23: ¿está usted de acuerdo con que las inteligencias emocional y social están relacionadas con el liderazgo?.....	62
Figura 24. Gráfico de barras de la pregunta 24: ¿está usted de acuerdo con que, si un trabajador desea ser el líder, debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?....	63
Figura 25. Gráfico de barras de la pregunta 25: ¿está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo social tienen relación con el análisis de problemas?	64
Figura 26. Gráfico de barras de la pregunta 26: ¿está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y los trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?	65
Figura 27. Gráfico de barras de la pregunta 27: ¿está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?	66
Figura 28. Gráfico de barras de la pregunta 28: ¿está usted de acuerdo con que, si el líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?	67
Figura 29. Gráfico de barras de la pregunta 29: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?	68
Figura 30. Gráfico de barras de la pregunta 30: ¿está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?.....	69
Figura 31. Gráfico de barras de la pregunta 31: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe poseer experiencia profesional previa?	70

Figura 32. Gráfico de barras de la pregunta 32: ¿está usted de acuerdo con que las experiencias laboral y profesional forman a un líder responsable?.....	71
Figura 33. Gráfico de barras de la pregunta 33: ¿está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y la tolerancia del líder?.....	72
Figura 34. Gráfico de barras de la pregunta 34: ¿está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo organizacional comprenden la muestra de amabilidad?.....	73
Figura 35. Gráfico de barras de la pregunta 35: ¿está usted de acuerdo con que la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?.....	74
Figura 36. Gráfico de barras de la pregunta 36: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?	75
Figura 37. Gráfico de barras de la pregunta 37: ¿está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?	76
Figura 38. Gráfico de barras de la pregunta 38: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?	77

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; (b) Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; (c) Determinar la relación del clima organizacional con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; (d) Determinar la relación del clima organizacional con la extraversion de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Para probar las hipótesis generales, se planteó que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, mientras que el clima organizacional no se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021. Aunado a ello, como hipótesis específicas: (a) El clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, y el clima organizacional no se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, 2021; (b) El clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, y el clima organizacional no se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; (c) El clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021, y el clima organizacional no se relaciona con al conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; (d) El clima

organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021; y el clima organizacional no se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, que contribuyó a obtener un mejor desarrollo de los procesos de investigación, utilizando como técnica un cuestionario electrónico autoadministrado por envío vía internet, el cual constó de treinta y ocho preguntas cerradas respecto a las variables “clima organizacional y liderazgo” con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables procesando los datos recolectados con el *software* SPSS v21. Se trató de una investigación no experimental transeccional correlacional, con una población de ochenta individuos.

El capítulo I contiene el desarrollo del problema de investigación y describe la realidad problemática, estableciendo los objetivos generales y específicos al problema planteado: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?, así como su justificación y sus limitaciones.

El capítulo II desarrolla, dentro del marco teórico, los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas, así como las definiciones de términos básicos de las variables “clima organizacional”, que tiene como dimensiones a la motivación, la comunicación y la satisfacción laboral, y el “liderazgo”, reconocida por comprender a las habilidades cognitivas, las habilidades sociales, el conocimiento tácito y la experticia y la extraversión.

El capítulo III desarrolla la metodología de la investigación, bajo el enfoque de investigación cuantitativa, la operacionalización de las variables, la hipótesis, el diseño de la investigación, la población y la muestra, la técnica y el instrumento de recolección de datos.

El capítulo IV presenta los resultados de los datos procesados producto del capítulo anterior, mediante el análisis de distribución de frecuencias de cada una de las treinta y ocho preguntas del cuestionario y la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación r de Pearson. Asimismo, se presentan las discusiones de los resultados y las conclusiones obtenidas por otros autores, referentes a las variables estudiadas, frente a los resultados conseguidos en la presente investigación.

Capítulo I: Problema de la investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, se puede notar que la motivación es difícil de conseguir, sin embargo, la mayoría de las actividades requiere de ello, ya que, si uno trabaja motivado, puede transmitirle esa sensación a los demás y trabajar mejor en equipo, brindando ideas nuevas y realizando lo que le toca a cada persona con el fin de cumplir las metas de la empresa u organización.

El problema de investigación a nivel mundial muestra una serie de desigualdades; en ese sentido, los trabajadores no solo afrontan los cambios suscitados constantemente por las empresas para el alcance de objetivos planteados, sino también son víctimas de un conjunto de problemáticas que no logran solucionarse a pesar del tiempo y los avances en general. De esta manera, es factible reconocer, entre dichos problemas que obstaculizan y reducen los niveles de motivación laboral, los siguientes: paupérrimas condiciones de seguridad, extensas jornadas de trabajo, accidentes en espacios laborales, ausencia de capacitaciones, falta de reconocimiento de derechos laborales, remuneraciones mínimas, entre otros (Pavón-Cuellar, 2017). A modo de ejemplo, en el país ecuatoriano, el clima organizacional y el liderazgo constituyen gran importancia emocional en los ámbitos profesional y personal para que las empresas brinden lo mejor y tanto los colaboradores como la misma se vean beneficiados, los jefes de área son los más allegados a comunicarse con cada integrante de la empresa (Aldana, 2019). De igual manera, el liderazgo influye en el crecimiento de los colaboradores, por lo cual se basa en acciones innovadoras que puedan ser las que dirijan la organización a un mejor rumbo a través de la eficiencia y la eficacia para tener un buen clima organizacional (González, 2017).

Donde a nivel nacional, tales complicaciones están latentes, pero se suman más factores perjudiciales para los trabajadores; entre los cuales se resaltan las desigualdades de oportunidades, las inequidades remunerativas, la ausencia de políticas económicas y laborales, la ineficiente intervención estatal, los cambios administrativos y gerenciales, y demás (Ghezzi y Gallardo, 2017). Asimismo, en Perú, la mayoría de las empresas se adapta al liderazgo y hace lo posible por mantener un buen clima organizacional, aunque depende de cada jefe y empresa; ya que no todas le toman la importancia necesaria al liderazgo y gran parte del crecimiento y la organización de la empresa requiere de ello. Por ende, el clima organizacional se encarga también de la motivación y el ambiente en el cual se desempeñan los colaboradores de la empresa.

Cabe resaltar que el clima organizacional es importante para adecuar las cosas en el orden que se requiera, evitar problemas, tener mayor comunicación entre todos los colaboradores de la empresa, todo ello con el fin de crecer de manera individual como de manera grupal, adquiriendo nuevas experiencias y conocimientos para saber sobrellevar la situación de la empresa. En términos generales, a nivel internacional, la motivación laboral es el elemental factor que se relaciona con la satisfacción de necesidades de la organización; en otros términos, la consumación de objetivos y la satisfacción de necesidades de la institución, particularizados por ser impersonales y únicos, son alcanzables a través de una pertinente y lograda motivación de los colaboradores, la cual responde a necesidades personales diferentes (Aparicio, 2017). De esta manera, es posible ratificar que problemáticas generales, tales como falta de asistencia en aspectos laborales, ausencia de protección en casos de enfermedad, paupérrimas remuneraciones, carencia de sentidos de pertinencia e identidad en la organización, entre otros, son las principales razones por las cuales los trabajadores se sienten vulnerados en una actividad que está enfocada

no solo en generar beneficios a la empresa, sino también en generar réditos para tales colaboradores (Napolitano, 2018).

Ante lo mencionado anteriormente, el presente estudio tiene como finalidad determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Delimitación de la investigación

1.1.1. Delimitación espacial

El presente estudio se llevó a cabo con los datos de la empresa Protecline SAC en su sede de Lima- Perú.

1.1.2. Delimitación social

El desarrollo comprendió a los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

1.1.3. Delimitación temporal

La presente investigación comprendió las actividades realizadas durante el año 2021.

1.1.4. Delimitación conceptual

1.1.4.1. Clima organizacional.

Para los autores Cardozo y Kwan (2019), el clima organizacional es necesario en todo lugar, ya que ayuda en el área de la organización, la calidad de servicios y sistemas, así como la eficiencia que caracteriza a cada empresa u organización, por ende, es necesario que se incluyan características para adaptarse al clima organizacional.

Asimismo, las autoras Bernal y Pedraza (2015) aseveran que el clima organizacional mejora el ambiente de trabajo, así como los comportamientos de cada persona que forma parte de la empresa; de igual modo, influye en la motivación de los trabajadores, así como en su productividad brindando mejores condiciones de trabajo.

1.1.4.2. Liderazgo.

Para las autoras Aguilar y Correa (2017), el liderazgo se concentra en apoyar y conseguir las metas en conjunto; ya que, actualmente, los líderes son quienes motivan y ayudan a sus compañeros de trabajo, para resolver dudas, aconsejarlos y motivarlos en diferentes oportunidades.

Finalmente, Geraldo (2020) explica que el liderazgo es importante, dado que ha ido evolucionando con el paso del tiempo y es parte fundamental de una empresa donde plantean estrategias nuevas y herramientas que hacen falta para mejorar e innovar, así como la manera que encuentran para resolver el conflicto que pueda surgir y no quedarse estancado en el problema, sino buscar soluciones.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?

- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- Determinar la relación del clima organizacional con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- Determinar la relación del clima organizacional con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Desde el punto de visto práctico, este trabajo de investigación es importante porque no se encuentran muchos trabajos de investigación que tengan relación entre el clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa. Por ende, el presente estudio sirve para brindar un conocimiento más amplio respecto de las variables estudiadas.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo acerca del clima organizacional y el liderazgo de los colaboradores de la empresa permitirá expandir los conocimientos previos que se podían tener respecto a estas variables, asimismo, se brindará las recomendaciones que pueden ser implementadas en la población estudiada.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones para el desarrollo del presente trabajo de investigación ha sido la poca colaboración de personas para realizar el cuestionario producto del instrumento planteado, lo que ha generado un desgaste adicional en tratar de que todos puedan responder a la encuesta.

Otra limitación que se ha tenido ha sido el hecho de desarrollar una investigación durante una época de pandemia por la COVID-19, lo que ha generado que las personas no puedan movilizarse de manera normal y que la población involucrada en esta investigación se encuentre desmotivada por varias razones, incluso es complicado ir a entrevistar a una persona debido al miedo de contagiarse, por lo cual se tuvo que adaptar la entrevista a la realidad y el mundo virtual.

Finalmente, se evitó reunirse de manera presencial y constantemente con los asesores o profesionales acerca del tema planteado en el trabajo; además, este factor tuvo una similitud en la recolección de datos a base, debido a que muchos de los colaboradores que participaron en los cuestionarios no disponían del mismo tiempo que los demás.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

El autor de la tesis *Clima organizacional y liderazgo en una institución de educación media superior. Caso: Colegio de Bachilleres Zona Centro de Cuernavaca Morelos* explicó que las investigaciones acerca del clima organizacional y el liderazgo brindan información necesaria, ya que estas dan a conocer el desarrollo y el bienestar de las organizaciones que tienen a cargo. Es por eso que las instituciones consideran que toda información es esencial, debido a que a través de esta se pueden adquirir conocimientos acerca del entorno que los rodea, y a su vez, da la facultad de poder tomar decisiones de manera adecuada y que tengan relación con la realidad. El objetivo de este escrito fue el determinar el tipo de clima organizacional y de liderazgo, y el vínculo entre ellos. Este trabajo se realizó bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, de corte transversal, exploratorio e inductivo. Como conclusión indican que, si pudieron determinar el tipo de clima organizacional y de liderazgo, por lo cual propusieron diversas propuestas para mejorarlo (Rodríguez, 2020).

La autora de la indagación *Pericia directiva y clima organizacional: incidencia en la eficaz prestación de servicios en el Departamento de Tesorería del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación* indicó que, últimamente, se ha visto como un aspecto fundamental que las organizaciones públicas se modernicen, debido a que se puede visualizar que es muy necesario que esto ocurra. Se ve por conveniente esto, ya que las instituciones van desarrollando nuevas responsabilidades y propósitos, lo cual puede llegar a desencadenar un clima organizacional inadecuado. El objetivo principal de este estudio es determinar el clima organizacional en el

Departamento de Tesorería. Esta investigación fue de tipo descriptivo debido a su valor, ya que es campo en el cual la mayoría de sus acciones radican en manejar correctamente los fondos, de acuerdo con los reglamentos. Además, se encuestó a cincuenta y un trabajadores de dicho departamento, para finalmente llegar a la conclusión de que el clima laboral influye en la calidad del servicio que otorga el Departamento de Tesorería (Irusta, 2018).

La autora del proyecto *Asociación entre clima organizacional y estrés laboral* se enfocó en la determinación del vínculo entre las variables primera y segunda bajo estudio en trabajadores de IMSS UMFH 2 Progreso, en Yucatán. Para el pertinente desarrollo, se utilizó un estudio prolectivo, transversal y analítico sobre una muestra, constituida gracias al programa Ene 3.0 de manera aleatoria y simple, de treinta y siete pacientes. La información recopilada no solo fue analizada a través del programa estadístico SPSS que empleó datos vertidos en un documento de Excel, sino también se calculó, gracias al empleo de la prueba de Chi-cuadrado, un valor significativo < 0.05 , referente a la vinculación entre clima organizacional, estrés laboral y ansiedad. De esta manera, logró confirmar que el porcentaje elevado de estrés laboral no tiene significativo impacto sobre el clima organizacional, mientras que este último tampoco condiciona los niveles de estrés de los trabajadores de la institución bajo indagación (Poot, 2019)

El autor de la investigación *Capacitación en habilidades gerenciales enfocada en el liderazgo y la comunicación organizacional* tuvo como objetivo principal realizar un entrenamiento en capacidades, las cuales estuvieron centralizadas en el liderazgo y la comunicación organizacional, la cual fue dirigida a gerentes de varias empresas. Dicha preparación estuvo conformada por tres sesiones en las cuales se habló acerca de todos los temas al liderazgo y la comunicación; además, se comentó acerca de qué vínculo guardaban entre ellos y lo necesario que es el implementar ambos en los acontecimientos que puedan ocurrir mientras

nos encontramos trabajando. Finalmente, se concluyó que era necesario el destacar lo más importante acerca de los temas que se hablaron y otorgar reconocimientos a las personas que asistieron para que de esta manera se sientan motivadas y puedan guardar toda la información recibida de una manera correcta (Ferro, 2020).

La reforma de la modernización del Estado, desde el 2000, ha puesto el foco en la administración del Estado y el servicio hacia la ciudadanía. Es por ello que, a través del Ministerio de Hacienda, desde 2016, se evalúa la satisfacción usuaria mediante metodología y herramientas estandarizadas a libre disposición para los servicios públicos. En julio de 2019, la Agenda de Modernización del Estado incluye como objetivo generar mejores servicios para las personas y la evaluación de este servicio. De igual modo, bajo la consigna de “un mejor Estado para la ciudadanía”, la modernización del Estado y la implementación de mejores prácticas de gestión de personas toman relevancia y se implementan a través de instructivo presidencial y normas de aplicación general. Desde esa perspectiva, es necesario preguntarse cómo hacemos un mejor estado y cómo esto repercute una mejor atención al usuario; cómo el capital humano y la gestión de personas contribuye a la satisfacción usuaria. Dicha tesis exploró cómo los resultados de gestión de personas, operacionalizados en el clima organizacional, se correlacionaron con la evaluación de satisfacción usuaria. Para ello, se recolectaron resultados de clima organizacional de tres servicios públicos y se hace un estudio correlacional acerca de las dimensiones de clima que podrían predecir la satisfacción usuaria. En esta muestra, se comprobará empíricamente que existe una fuerte correlación entre algunas dimensiones de clima organizacional y los factores de satisfacción usuaria. Asimismo, el análisis reveló que ciertas dimensiones propenden o facilitan la satisfacción usuaria correlacionando fuertemente como: relación entre áreas, satisfacción e identificación y conducta de supervisión; dentro de un segundo orden también esta calidad de

servicio interno y justicia organizacional, confirmando la teoría de clima de servicio. Un hallazgo, que no es coherente con la teoría de clima de servicio, fue la débil correlación del liderazgo o, por lo menos, la percepción de los empleados sobre sus líderes, consultada en los estudios de clima, no logra ser relevante para esta muestra. A partir de estos resultados, se hacen propuestas de acción relacionadas con la gestión de personas y se discute su factibilidad de implementación en materias como clima de servicio como modelo; estandarización, como ya se hizo con satisfacción usuaria, de la evaluación de clima organizacional; definición en cuanto a liderazgo, entre otras. A fin de generar las señales coherentes con la calidad de la Administración Pública a la que propenderemos (Prado, 2019).

2.1.2. Nacionales

Hoy en día, la gestión de los recursos humanos es muy importante para el crecimiento de las organizaciones, por lo que la investigación de Salvador (2017) presentó como objetivo analizar la relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016. El tipo de investigación fue explicativo prospectivo y el tipo de diseño fue no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por sesenta y cinco colaboradores, cuyo muestreo es no probabilístico. Se aplicó dos instrumentos a través de la técnica de la encuesta; el instrumento de liderazgo contiene las dimensiones, autocrático y democrático en veinticuatro ítems y clima laboral contiene las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, reto, relaciones, cooperación, conflictos, identidad, en veintiocho ítems; ambos fueron validados por tres expertos; la confiabilidad aplicada en un estudio piloto de quince colaboradores es aceptable (alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo = 0.843, y del clima laboral = 0.853). Se realizó la consistencia de los datos (base de datos), resultando sesenta y cinco casos válidos y cero casos

excluidos. En la estadística descriptiva, se determinó que el liderazgo es medio y el clima laboral es alto. Se realizó la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis, resultó una correlación positiva, media y significativa (r de Spearman=0.597** y $p=0.000$), se aceptó nuestra hipótesis general concluyendo que existe relación entre el liderazgo y el clima laboral.

La investigación *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao* planteó como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones con el clima organizacional de una entidad educativa de la región chalaca. Respecto a la metodología, este estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de setenta y dos docentes, a quienes se les aplicó dos encuestas para medir las variables “liderazgo directivo” y “clima organizacional”. Ambos instrumentos contaron con su validez y su confiabilidad. En el procesamiento de datos, se realizaron medidas de frecuencia y porcentajes y la prueba de contrastación de hipótesis r de Spearman. Como resultados, se determinó la relación directa y alta ($r=0.754^{**}$) entre ambas variables. Asimismo, se identificó una correlación directa y alta ($r=0.753^{**}$) entre el manejo de conflictos y el clima organizacional, y una relación directa y alta ($r=0.714^{**}$) entre toma de decisiones y el clima organizacional; no obstante, una correlación baja ($r=0.277^{*}$) entre la capacidad de gestión y el clima organizacional. Como conclusión, se determinó una relación significativa y directa entre liderazgo directivo y clima organizacional; es decir, un mayor liderazgo directivo está asociado con un mayor nivel de clima organizacional (Sánchez, 2019).

El proyecto *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019* tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la asociación mencionada, con una población conformada por cuarenta y cinco trabajadores de ambos sexos. La metodología

utilizada fue de tipo aplicada, con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. El instrumento que se utilizó fue la encuesta; asimismo, se empleó la estadística no paramétrica, para contrastar las hipótesis, correlación de Spearman. Los resultados aseveraron que existe relación positiva entre las variables “liderazgo democrático” y “clima organizacional” con un grado de correlación igual 0.313 y un nivel de confiabilidad del 95 %. En conclusión, se ha logrado determinar que existe relación positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la organización bajo estudio, estableciéndose un nivel de relación moderada (Ruiz, 2019).

En la actualidad, una de las grandes preocupaciones del mundo de las organizaciones es mejorar el clima organizacional y el liderazgo de sus directivos para lograr sus metas, motivo que hace del talento humano el principal elemento para llevar a cabo tal fin, estableciendo estrategias, cumpliendo metas, generando valor y representando diferencias significativas entre una organización y otras. En este sentido, las organizaciones han creado y desarrollado toda una serie de herramientas y mecanismos que permiten atraer y retener a quienes dan vida a su organización, mejorando constantemente sus ofertas con miras a ser más atractivas a la hora de captar al capital humano mejor capacitado (Michaels *et al.*, 2003, citados por Frías, 2007). El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema (Martín, 2000). De ese modo, la indagación *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado,*

ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte - 2017 tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte. Los resultados del presente trabajo de investigación demostraron que existe una relación directa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional y la influencia en el logro de los aprendizajes y el cumplimiento de metas y objetivos instituciones. El proyecto constó de cuatro capítulos: el primero estuvo referido al planteamiento teórico, con el problema, los objetivos, la justificación, la hipótesis, las variables y los indicadores, así como el tipo y el diseño de investigación; en el segundo capítulo, se abordó el marco teórico, con el desarrollo exhaustivo de los temas vinculados al estudio; en el tercer capítulo, se desarrolló el planteamiento metodológico, las técnicas y los instrumentos, el campo de verificación, la población, la muestra y las estrategias de recolección de datos; y, en el capítulo cuarto, se presentan los resultados de la investigación en cuadros y gráficos, para una mejor visualización de estos; finalmente, se consideraron las conclusiones, las sugerencias, la bibliografía y los anexos (Alarcón, 2017).

El estudio de Navarro (2018) se enfocó en determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de una agencia de medios de Lima Metropolitana. Este tipo de empresas se enfocaba en hacer crecer la marca de su cartera de clientes mediante la creatividad y la innovación. La muestra para esta investigación fue de setenta personas, siendo la totalidad de trabajadores dentro de la organización; la cual es considerada no probabilística, de tipo intencional, seleccionada de acuerdo con ciertos criterios previamente definidos con las características requeridas para el presente estudio. La investigación desarrollada fue transversal y correlacional, para la cual se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de la

efectividad y adaptabilidad del líder (CEAL), para determinar los estilos de liderazgo y su efectividad, y la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), que tiene como objetivo identificar las percepciones de los trabajadores con base en factores que toman en cuenta tres niveles de análisis: individual, interpersonal y organizacional. Los resultados encontrados indican que existe una correlación significativa positiva entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la agencia de medios. También se analizó la relación de las variables psicológicas registradas con las variables sociodemográficas edad y sexo. En el caso de la edad, para el intervalo de veinte a veintinueve años, se encontró que la correlación del clima organizacional con los estilos integrado y relacionado es positiva. Mientras que, para el género, se encontró que las mujeres se enfocan en lo designado a las relaciones interpersonales y los hombres en lo designado a las tareas. Finalmente, se encontró que el estilo de liderazgo predominante fue el estilo integrado con una efectividad promedio alta y que el nivel de clima percibido por los trabajadores fue alto, ya que en general se sienten dentro de un ambiente óptimo que les permite realizar su gestión.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas sobre clima organizacional

2.2.1.1. Definición de clima organizacional.

El clima organizacional se encuentra conformado de varios elementos o factores organizacionales, los cuales se originan a partir de la interacción del trabajador con el ambiente laboral donde se desempeña; si esta resulta ser positiva, se potencializa el desempeño humano y se logra un impacto y una importancia de la empresa en el mercado (Iglesias y Torres, 2018).

El clima organizacional es un factor importante dentro de una empresa u organización, ya que se mide la satisfacción del trabajador con el ambiente en el que se desempeña, los directivos tienen la misión de brindar una alta calidad de atención a sus empleadores y, con ello, aumentar la productividad y posicionar a la empresa en el mercado, a fin de obtener un mayor número de clientes y retribución económica (Sotelo y Figueroa, 2017).

2.2.1.2. Dimensiones

Según los autores Iglesias y Torres (2018), existen cuatro dimensiones alrededor del clima organizacional, los cuales permiten un mayor análisis de la organización y su funcionamiento de manera interna. Estas dimensiones se mencionarán a continuación.

2.2.1.2.1. Motivación.

La motivación es un elemento primordial dentro de cualquier organización, ya que consiste en la activación de la conducta de una persona con la finalidad de que esta cumpla con las metas planteadas; asimismo, se encuentra relacionada al interés que presentan las personas e influye en varios aspectos de la vida, tanto laboral como personal (Alemán *et al.* 2018).

La acción de motivación se realiza a partir de la necesidad de conseguir objetivo alguno, esta se encuentra relacionada a la teoría del conductismo, ya que esta surge a partir de lo interno, la necesidad en este caso, y otros estímulos externos, los cuales intervienen en la actividad que realiza la persona estimulándolo de forma positiva (González, 2018).

2.2.1.2.2. Reciprocidad.

La reciprocidad es un proceso en el cual se da un intercambio, este puede ser material o de conocimientos, asimismo, también se refiere a la satisfacción de las expectativas que presentan

dos o más partes; observamos que se encuentra involucrada la cooperación humana para la concreción de proyectos o planes que se concreten en un grupo de personas (Calvo, 2020).

La reciprocidad encuentra base en el trabajo cooperativo de un grupo de personas, en el cual se comparten diferentes puntos de vista y opiniones acerca de un proyecto o tema en específico, esto con la finalidad de generar conocimiento entre los involucrados (Revelo *et al.*, 2018).

2.2.1.2.3. Participación

La participación tiene como finalidad el desarrollo de la organización o la comunidad a partir del cumplimiento de las metas delimitadas; de igual manera, esta distribuye las responsabilidades y los deberes de manera equitativa a fin de que todos aporten y desarrollen lo asignado de manera eficiente (Reiner *et al.*, 2019).

La participación de las personas fomenta el cumplimiento de una meta u objetivo, así como también permite desarrollar diferentes habilidades de la persona, además del trabajo en equipo y la cooperación. Se debe reconocer la importancia que posee la persona en una empresa, ya que esta es la que lleva a cabo las funciones y los trabajos fundamentales (Vega *et al.*, 2018).

2.2.1.2.4. Comunicación

La comunicación es un elemento fundamental para contar con un ambiente laboral óptimo, ya que este debe permitir la expresión y la opinión de ideas, sentimientos, pensamientos y otros de manera respetuosa y honesta, reflejando de esta forma el apoyo entre compañeros y el trabajo en conjunto para lograr un fin (Ugalde y Canales, 2016).

La comunicación es un proceso en el cual observamos la intervención de varias personas, esta debe desarrollarse de manera respetuosa a fin de que todos comuniquen sus ideas u opiniones, excluyendo de esta manera la agresividad, la intolerancia y el rechazo; existen varios tipos de comunicación, entre los que podemos reconocer el estilo asertivo, pasivo y agresivo (Corrales *et al.*, 2017).

2.2.1.3. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se encuentra profundamente relacionada a aspectos internos y externos tanto del empleador como del empleado, entre estas podemos identificar el compromiso organizacional, el desempeño laboral, los bienestar individual y colectivo, entre otros. Esta se encarga de determinar el nivel de agrado de los trabajadores respecto al trabajo y su ambiente, basándose de esta manera en el nivel y los procesos emocionales originados a partir de sus experiencias (Pujol y Dabos, 2018).

Se define a la satisfacción laboral como el grado de bienestar que posee un individuo respecto al ambiente laboral en donde se desarrolla, esto a fin de velar por la calidad laboral que se presenta en la empresa u organización. Asimismo, la satisfacción se encuentra íntimamente relacionada a la percepción, las emociones y los sentimientos con los cuales cuenta el trabajador, por lo que a partir de ello se obtiene el comportamiento laboral que desarrolla durante su horario laboral (Chiang *et al.*, 2018).

2.2.1.4. Rendimiento laboral.

El rendimiento laboral, en la actualidad, es una de las variables más estudiadas en el ambiente organizacional, ya que se encarga de medir la eficiencia y la eficacia del trabajador en su respectivo puesto de trabajo, además es desarrollado de manera exploratoria y confirmatoria

por los altos puestos de una empresa a fin de velar por la productividad de los empleados (Gabini y Salessi, 2016).

El rendimiento laboral se encuentra influenciado por varios factores, entre los cuales encontramos los bienestar físico y mental que presenta el trabajador, ya que este influye en la realización de sus actividades diarias, así también podemos reconocer a la motivación y la comunicación que presente el trabajador con sus superiores (Mejia *et al.*, 2020).

2.2.1.4.1. Competitividad.

Respecto a la competitividad frente a las capacidades profesionales, los autores Lee y Raschke (2016) expresan que la organización laboral forma parte del desempeño profesional en cada laborador que ejerce una función en una institución privada o pública. Existen varios aspectos que logran apreciar el nivel de competitividad desenvuelto por el individuo, asimismo se analiza la conducta, la filosofía personal, la contribución con acciones a la institución, la prevalencia de la capacidad de superación ante conflictos internos, la aceptación de nuevos retos, los cumplimientos de objetivos llenos de beneficios propios y la constante mejora desde el aspecto profesional.

De igual modo, los autores Wang *et al.* (2018) manifiestan que el individuo que sea de carácter adaptable, flexible y posea estrategias de superación ante los problemas suscitados reflejará un aspecto íntegro, innovador y seguro de sus decisiones optadas. La personalidad compuesta de valores y obligaciones a cumplir será expuesta como un individuo que es ágil ante la ejecución de sus labores cotidianas.

La competitividad incide positivamente en la superación individual o grupal, puesto que se evalúan los factores necesarios para encontrar un punto de transformación sincera y evidente,

generando cambios positivos; además, la integración de elementos clave funciona como la asistencia valiosa y vital en el desarrollo personal.

2.2.1.4.2. Productividad.

Los autores Omar *et al.* (2017) relacionan a la productividad con el desempeño laboral, a partir de esta se puede conocer características del trabajador, frente a la perspectiva que posee respecto a las funciones designadas. Emplear una correcta gestión personal y coordinación de funciones, estipulando una organización propia respecto a las operaciones por realizar, demuestra la valoración profesional frente al cumplimiento necesario de las operaciones destinadas.

No obstante, Kebu y Lee (2020) encuentran a la productividad como la representación física y conductual de la efectividad que posee un individuo en el campo laboral. Este elemento trae consigo la calidad de operaciones, que resulta importante para plasmar una imagen personal ética y sensata. Las empresas deben mantener una aglomeración de trabajadores que constantemente estén colaborando con el incremento de rentabilidad financiera y operacional, a manera de situar la compañía en riesgo económico o de frustración de desarrollo.

La productividad es clave en el éxito de una empresa, pues se otorga un beneficio general, que implica la relación de los trabajadores y la parte ejecutiva, en ello se expone las cualidades propias de los agentes partícipes en la consecución favorable. Se forman oportunidades que pueden originar un cambio para bien en el desarrollo constante de superación y elaboración de una profesión óptima.

2.2.1. Bases teóricas acerca de liderazgo y desarrollo organizacional

2.2.1.1. Definición de liderazgo.

El liderazgo es la cualidad sistemática que presenta una persona, con la cual posee la capacidad de influir a un grupo de personas, así como desarrolla competencias psicológicas y sociales que facilitan su interacción. Esta cualidad es desarrollada por una persona denominada líder, la cual presenta rasgos y habilidades que le permiten direccionar a las personas a fin de proceder con trabajo alguno o conseguir las metas que se han estipulado (Flores *et al.*, 2018).

El liderazgo es un proceso que se encuentra encabezado por una persona, la cual posee la capacidad de influencia, motivación y ayuda para con sus compañeros, realizando esto a fin de generar un ambiente laboral agradable y con ello aumentar la productividad del equipo de trabajo, con el cual se alcanzará los objetivos planteados en común (Castillo *et al.*, 2019).

2.2.1.1.1. *Habilidades.*

Se puede explicar que las habilidades cognitivas abordan las capacidades para tomar decisiones y el pensamiento crítico; por tal motivo, se ratifica que la pertinencia de la toma de decisiones debe basarse sobre un buen juicio para efectuar la respectiva intervención. Aunado a ello, implican la captación de la circunstancia bajo estudio, la interpretación de datos conseguidos y la anticipación de respuestas para personalizar la cognición (Potter y Griffin, 2019).

Por otra parte, las habilidades sociales entablan relación con la expresión de deseos, sentimientos, pensamientos y opiniones sin que ello conlleve malestares en los demás y en uno mismo. Asimismo, guardan vinculación con la habilidad para aceptar opiniones y críticas de terceros sin reaccionar de manera negativa; por tal razón, se debe recordar que las habilidades sociales son aprendidas y solo su práctica permitirá su respectivo mejoramiento (Gil, 2020).

2.2.1.1.2. *Conocimientos.*

Cabe resaltar que el conocimiento tácito hace referencia a la capacidad cognitiva que se desarrolla en un espacio particular, motivo por el cual se caracteriza por las complicaciones para ser formalizado, comunicado e instrumentalizado (Montoya, 2019).

Mientras que, por su parte, también hace referencia a la capacidad que aborda tanto habilidad como experiencia en un determinado campo de estudio o trabajo; tal concepto se encuentra íntimamente ligado con la calidad a entregar y es aplicado en situaciones específicas. En pocas palabras, hace referencia a la aptitud comprobada que tiene un individuo a la hora de efectuar sus respectivas acciones (Baldoni, 2018).

Finalmente, se debe recalcar que la extraversión es una noción psicológica empleada para la designación de particulares configuraciones de individuales reacciones sobre la base del deseo de adquirir emociones, sentires o pensamientos de las cosas, los lugares y el mundo externos (Conforti, 2018).

2.2.2. Definición de desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se originó a finales de los sesenta y se posiciona como una efectiva tendencia administrativa para afrontar problemáticas suscitadas por los novedosos comportamientos sociales, la competencia mundial y los cambios acelerados. En tales términos, engloba el esfuerzo público orientado y supervisado por guías enfocados no solo en asistir el bienestar de colaboradores y acrecentar la productividad organizacional, sino también en apoyar la instauración de estrategias educativas para modificar estructuras, valores y actitudes organizacionales con miras a apoyar la asimilación de ritmos y avances tecnológicos (Reza, 2019).

De igual manera, el desarrollo organizacional representa la intención de potenciar la vida laboral de los trabajadores, quienes no solo cuentan con sus personales inquietudes, habilidades e intereses, sino también entrenan sus respectivas competencias y conocimientos. Asimismo, se posiciona como un pertinente espacio de colaboración y compromiso entre organizaciones y colaboradores, por lo que su correcta dimensión integral se traduce en claridad, profundidad y altura organizacionales; debido a que permite la suma de competencias, carismas, motivaciones y conocimientos al trabajo colectivo (Véliz, 2021).

2.2.2.1. Capacitación de personal.

Actualmente, la capacitación es un elemento importante para cualquier entidad, la cual se caracteriza por influir notoriamente en el correcto desarrollo de las instituciones. Esta es una actividad fundamental para que las empresas puedan adaptarse a su alrededor y a las constantes variaciones que se van originando. Este proceso debe estar previamente programado y observado, de esta manera se evitará causar un efecto contrario a lo que se tenía esperado, logrando así cumplir con los resultados previstos (Labrador *et al.*, 2019).

Las capacitaciones están compuestas por un grupo de actividades que sirven para incrementar y mejorar el desarrollo y los conocimientos que posee el personal de las organizaciones, de esta manera aseguran el correcto desenvolvimiento de los trabajadores, ocasionando que estos puedan integrarse como corresponde en su puesto y puedan progresar de manera personal, beneficiando a su vez a las empresas, debido a que estas podrán prosperar adecuadamente en el mercado. Estas se realizan a través de evaluaciones, generación de programas, diagnósticos de necesidades y enfoque sistémico (Armijos *et al.*, 2019).

2.2.2.2. Evaluación de desempeño.

Tanto los trabajadores como las empresas deben estar sometidas a constantes evaluaciones, este proceso se ha vuelto un factor esencial para las entidades, debido a que estos controles se realizan con la finalidad de hacer más efectivo su funcionamiento. La evaluación de desempeño es un sistema que se encarga del control de los resultados, por el cual se busca identificar qué aspectos no se están desarrollando adecuadamente, para así mejorarlos, pulirlos o adaptarlos a los posibles cambios actuales (Leyva *et al.*, 2016).

Por otro lado, se entiende que es como una apreciación sistemática de cómo se desempeña cada trabajador, tanto en su cargo laboral como del potencial que este posee para mejorar en el futuro. Este tipo de procesos son para determinar las cualidades que posee cada uno, y el que los empleados le den la importancia debida a esta evaluación ocasiona que generen cierto tipo de compromiso con esta, logrando así que busquen mejorar cada día. Esta se realiza por medio de reportes e informes, interpretación y análisis de resultados y generación de datos (Rivero, 2019).

2.2.2.2.1. *Calidad en el servicio.*

La calidad en el servicio se puede percibir de varias maneras, esto se da de acuerdo a qué tan satisfecho se encuentre la persona a la cual se le está brindando el servicio, y si se han cubierto todas las necesidades que este requería. Este nivel de excelencia es al que suelen aspirar todas las organizaciones, es por esto que se ven obligadas a cumplir y alcanzar ciertos estándares con la finalidad de ofrecer un servicio impecable en comparación a la competencia, un servicio que los haga diferenciarse del resto de las entidades, logrando así acaparar la atención de más clientes (Rojas *et al.*, 2020).

Además, la calidad es comprendida a través de la percepción del cliente, debido a factores o características que posee el servicio brindado y que este encuentra agradable. Por otro lado, el servicio es un factor fundamental para que una entidad exista, ya que este es el centro de intereses y lo que podría definir su éxito o fracaso. Por lo que, al dar un servicio de calidad, es necesario tener múltiples indicadores que otorguen cierto conocimiento acerca de cómo se está brindando el servicio a los clientes y si estos se encuentran satisfechos con lo que se les otorga. Esto lo podemos determinar mediante la participación colectiva de público y empresas, misión de las organizaciones y conceptualización del profesionalismo laboral (Arciniegas y Mejías, 2017).

2.3. Definición de términos básicos

- **Amabilidad**

Hace referencia a aquel trato que se tiene con los demás, relacionado con la bondad, la paciencia, la consideración hacia otras personas, así como la comprensión y la ternura que se tiene y se demuestra (Munne, 2018).

- **Ambiente social**

Es aquel entorno en donde se mantienen relaciones con otras personas que forman parte del mismo ambiente, empleando el buen trato y la comunicación, que se expresa de varias formas en cada persona (Pérez y Fol, 2018).

- **Análisis de problemas**

En esta etapa, los problemas se analizan sobre la base de los periodos, las observaciones y aquellos datos que sean esenciales para determinar si la calidad es buena o no, respecto de las

actividades en las que surgen problemas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019).

- **Apertura a la experiencia**

Hace referencia a aquellos valores e ideas que son nuevos para la persona y logra ampliar sus intereses al adaptarse a nuevas aventuras, lo cual permitirá que explore otros horizontes y surja la creatividad según las condiciones del ambiente (Chiclana y Gimeno, 2017).

- **Ascensos y promociones**

Esto se caracteriza con las responsabilidades de acuerdo a varios niveles, el ascenso puede aumentar el salario, ya que es una estrategia por parte de la gestión de recursos humanos, mientras que las promociones ayudan a que los trabajadores sean más proactivos para quedarse con el ascenso (Cruz, 2021).

- **Autocontrol**

Es aquella habilidad que permite regular las emociones, los comportamientos y los impulsos de las personas para evitar que terceras personas salgan perjudicadas o tengan consecuencias negativas al no saber manejar dichos impulsos (Castillo y Casado, 2017).

- **Convivencia**

Hace referencia a vivir con otras personas, se necesita la pluralidad de estas para estar en un mismo ambiente compartiendo algo similar (Uruñuela, 2016).

- **Cooperación**

Es la manera como se apoyan los unos a los otros para obtener un resultado en común, organizándose y delegando tareas a cada persona para aportar de manera satisfactoria y poder cumplir con el objetivo (Lozano y Fernández, 2021).

- **Estabilidad en la organización**

Es aquella capacidad que permite llevar un control dentro de la empresa, sobre los procesos, los empleados, los proveedores, entre otros, ya que estos factores son parte de la estabilidad (Borja, 2017).

- **Interacción**

Es la acción que se da en dos o más personas, como la comunicación, con el fin de tocar sobre un tema en común e intercambiar ideas (Grueso, 2016).

- **Inteligencia emocional y social**

Hace referencia a la aptitud para la gestión, la comprensión y el reconocimiento de las emociones tanto de los demás individuos, como las propias, puesto que aborda las capacidades de identificación, nombramiento y comprensión empática de sentimientos ajenos (Williams, 2019).

- **Inteligencia general**

Es el constructo que permanece estable, de manera relativa, a lo largo de la vida de una persona; el cual aborda el dominio del lenguaje, la manipulación espacial y la aptitud para solucionar problemáticas. Asimismo, tal constructo puede medirse gracias al coeficiente intelectual que estudia las habilidades espaciales, verbales, matemáticas, entre otras (Gallows, 2020).

- **Participación**

Refiere al procedimiento en el cual un individuo acepta responsabilidades, se inserta en el proceso de cooperación y cobra implicancia en el desarrollo organizacional; no obstante, este debe ser efectuado con coherencia interna a fin de evadir consecuencias y problemáticas (Urcola, J. y Urcola, N. 2017).

- **Pensamiento creativo**

Es la capacidad cognitiva que engloba procesos mentales entrelazados y se relaciona con conceptos e ideas, los cuales pueden ser originados de manera ingeniosa y asociados de modo novedoso, con miras a generar soluciones particularizadas por su originalidad (Ferro, 2020).

- **Responsabilidad**

Básicamente, refiere a la capacidad de todo sujeto activo de derecho para la aceptación y el reconocimiento de consecuencias de un suceso libremente efectuado, o a la obligación moral suscitada por un yerro en específicas circunstancias.

- **Solución de problemas**

Hace referencia al conjunto de procedimientos organizados y enfocados en resolver problemáticas suscitados por administraciones, gestiones, acciones o participaciones deficientes (Gil, 2019).

- **Toma de decisiones**

Es aquel procedimiento complejo que necesita capacidad y flexibilidad para el reconocimiento y la identificación de aspectos o cambios sutiles de una circunstancia particular (Potter y Griffin, 2019).

- **Trabajo en armonía**

Actividad realizada sobre la base de funciones encargadas y que cuenta con la participación activa de un colectivo de personas; no obstante, cuenta con particularidades tales como interrelaciones, interacciones y responsabilidades fundamentadas con diálogo armonioso (Naranjo, 2019).

- **Uso del conocimiento tácito**

Hace referencia al empleo de una habilidad cognitiva que es complicada de comunicar o verbalizar debido a su particularidad, se difunde en específicas acciones y contextos, y no es posible su instrumentalización (Cacheiro, 2018).

Capítulo III: Metodología de investigación

3.1. Enfoque de la investigación

La presente tesis se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, puesto que mediante tal se trabaja información recopilada que faculta la ratificación de la hipótesis planteada, lo cual se da a través de cifras numéricas obtenidas estadísticamente de valores y programas informáticos que ayudan en la acreditación teórica y el análisis estadístico (Hernández *et al.*, 2014).

3.2. Hipótesis y variables

3.2.1. Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

3.2.2. Hipótesis secundarias

- El clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- El clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- El clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- El clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

3.2.3. Variables

Operacionalización de variables

Variable (X-1).

Clima organizacional.

Dimensiones e indicadores.

- Motivación.
 - Estabilidad en la organización.
 - Ascensos y promociones.
 - Ambiente social.
- Comunicación.
 - Participación.
 - Integración.
 - Convivencia.
- Satisfacción laboral.
 - Trabajo en armonía.
 - Cooperación,

Variable (Y-2).

Liderazgo.

Dimensiones e indicadores.

- Habilidades cognitivas.

- Inteligencia general.
- Pensamiento creativo.
- Habilidades sociales.
 - Autocontrol.
 - Inteligencia emocional y social.
- Conocimiento tácito y experticia.
 - Análisis de problemas.
 - Solución de problemas.
 - Uso del conocimiento tácito.
- Extraversión.
 - Apertura a la experiencia.
 - Amabilidad.
 - Responsabilidad.
 - Toma de decisiones.

Tabla 1.*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Clima organizacional	El clima organizacional es un factor importante dentro de una empresa u organización, ya que mide la satisfacción del trabajador con el ambiente en el que se desempeña (Sotelo y Figueroa, 2017).	El clima organizacional se estructura con las dimensiones motivación, comunicación y satisfacción laboral.	Motivación	Estabilizada en la organización	1	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) No de acuerdo, ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 40
				Ascensos y promociones	2			
				Ambiente social	3			
				Participación	4			
			Comunicación	Integración	5			
				Convivencia	6			
				Trabajo en armonía	7			
				Cooperación	8			
Liderazgo	El liderazgo es un proceso que se encuentra encabezado por una persona, cual posee la capacidad de influencia, motivación y ayuda para	El liderazgo organizacional se estructura con las dimensiones habilidades cognitivas, sociales y habilidad	Habilidades cognitivas	Inteligencia general	9	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) No de acuerdo, ni en desacuerdo (4) En desacuerdo	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 41
				Pensamiento creativo	10			
			Habilidades sociales	Autocontrol	11			
				Inteligencia emocional y social				

<p>con sus s sociales compañeros, y realizando y esto a fin de conocimiento tácito generar un y ambiente experticia. laboral agradable y con ello aumentar la productivida d del equipo de trabajo, con el cual se alcanzará los objetivos planteados en común (Castillo <i>et al.</i>, 2019). Se originó a finales de los sesenta y se posiciona como una efectiva tendencia administrativ a para afrontar problemática s suscitadas por los novedosos comportamie ntos sociales, la competencia mundial y los cambios acelerados (Reza, 2019).</p>	<p>Conocimi ento tácito y experticia</p>	Análisis de problemas	<p>(5) Totalmente desacuerdo</p>	
		Solución de problemas		12
		Uso del conocimie nto tácito		
		Apertura a la experienci a		13
		Amabilidad		14
		Respon sabilidad		15
	<p>Extraversi ón</p>	Toma de decisiones	16	

3.3. Tipo de investigación

La indagación se particularizó por realizarse mediante un tipo de investigación correlacional, debido a que se realizó la medición de las variables independiente y dependiente con la finalidad de determinar el impacto que tiene la primera sobre la segunda y especificar si este se da de manera positiva o negativa.

3.4. Diseño de la investigación

El proyecto se caracterizó por emplear un diseño de investigación no experimental transaccional correlacional, ya que no se realizó deliberada manipulación de las variables en estudio. Asimismo, solo se sometió a estudio, análisis y descripción la relación existente entre las variables bajo indagación a miras de corroborar el impacto de una sobre otra.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según Gutiérrez (2015), la población hace referencia al grupo de casos o personas que guardan coincidencia con determinadas particularidades. La población empleada en la actual indagación se conformó por ochenta personas.

3.5.2. Muestra

Gutiérrez (2015) explicó que la población debe ser delimitada para la generación de resultados y el establecimiento de parámetros, por lo que la muestra se posiciona como un subgrupo de esta y se consolida como unidad de análisis. La muestra empleada en la presente investigación se constituyó por sesenta y siete personas.

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{z^2(p * q)}{N}}$$

n: Tamaño de la muestra.

z: Nivel de confianza deseado.

p: Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q: Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e: Nivel del error dispuesto a cometer.

N: Tamaño de la población.

Por lo tanto, la muestra constara de 67 trabajadores de la compañía para realizar la presente investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

El desarrollo de la presente investigación se realizó con el empleo de cuestionarios, los cuales representan una serie de preguntas enfocada en recopilar la información básica necesaria para la validación de hipótesis (Hernández *et al.*, 2014).

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

3.6.2.1. Análisis de fiabilidad del instrumento.

Tabla 2.

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.830	38

Al momento de aplicar el análisis de fiabilidad en el instrumento, mediante la operación del alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de 0.830, el cual demuestra que el instrumento es apto y aplicable para su utilidad.

3.6.2.2. Validez del instrumento.

Mediante las percepciones crítica y profesional de los expertos, se evidenció la viabilidad del instrumento, al visualizar que es aplicable para su utilización.

Tabla 3.

Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 1	Salazar Llerena Silvia Liliana	Doctora	Aplicable
Experto 2	Lujan Cabrera Micaela	Doctora	Aplicable
Experto 3	Vento Rojas Juan Francisco	Doctor	Aplicable

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los resultados

4.1.1. Distribución de frecuencia

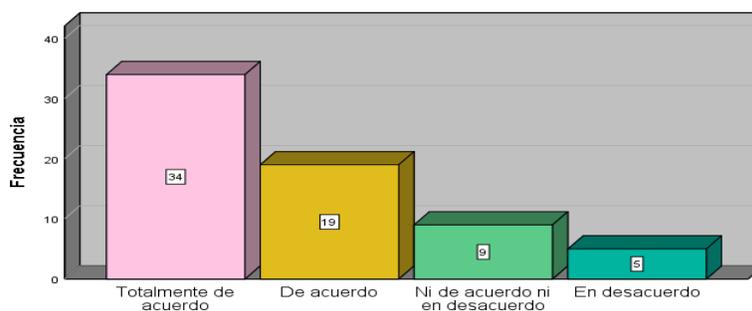
Tabla 4.

¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	34	50.7	50.7	50.7
De acuerdo	19	28.4	28.4	79.1
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	13.4	13.4	92.5
En desacuerdo	5	7.5	7.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 1.

Gráfico de barras de la pregunta 1: ¿está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?



Como se observa en la Tabla 4 y la Figura 1, el 50.7 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores.

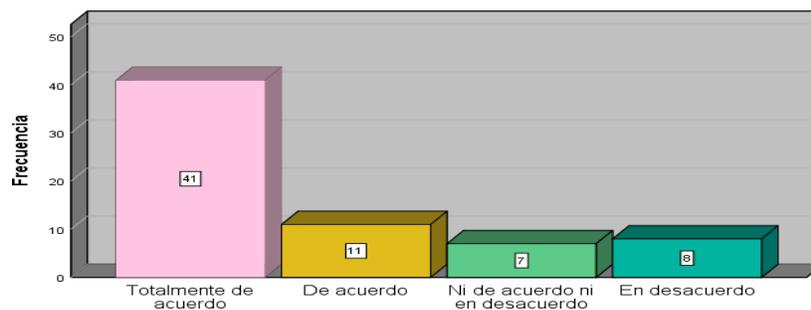
Tabla 5.

¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	41	61.2	61.2	61.2
De acuerdo	11	16.4	16.4	77.6
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10.4	10.4	88.1
En desacuerdo	8	11.9	11.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 2.

Gráfico de barras de la pregunta 2: ¿está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?



Como se observa en la Tabla 6 y la Figura 2, el 61.2 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa.

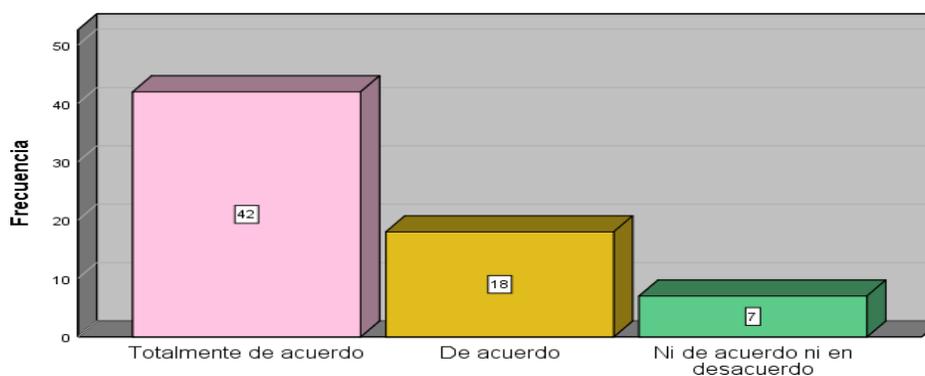
Tabla 6.

¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	42	62.7	62.7	62.7
De acuerdo	18	26.9	26.9	89.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10.4	10.4	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 3.

Gráfico de barras de la pregunta 3: ¿está usted de acuerdo con que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?



Como se observa en la Tabla 6 y la Figura 3, el 62.7 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo.

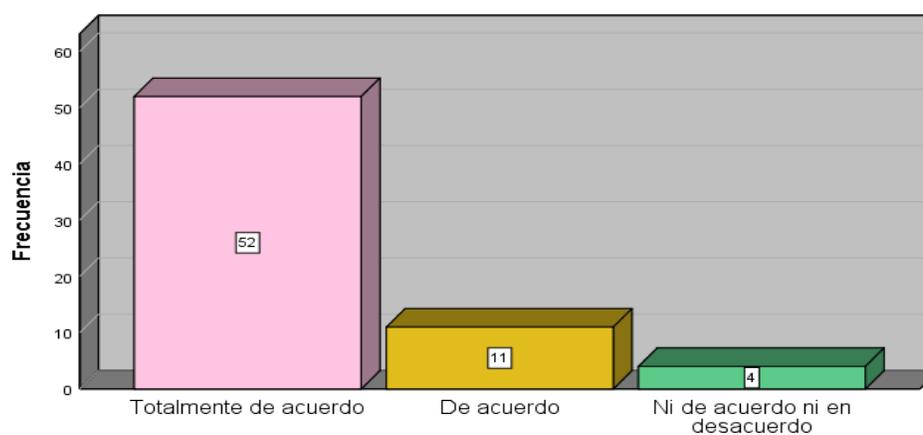
Tabla 7.

¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	52	77.6	77.6	77.6
De acuerdo	11	16.4	16.4	94.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.0	6.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 4.

Gráfico de barras de la pregunta 4: ¿está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?



Como se observa en la Tabla 7 y la Figura 4, el 52 % estuvo totalmente de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones.

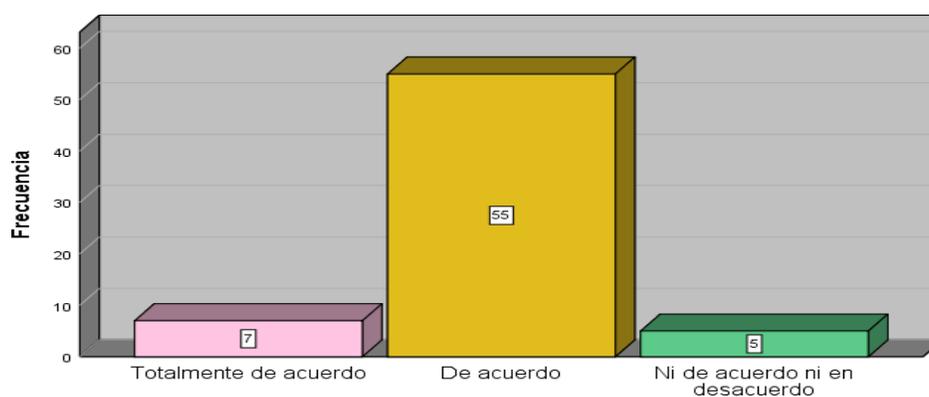
Tabla 8.

¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	10.4	10.4	10.4
De acuerdo	55	82.1	82.1	92.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.5	7.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 5.

Gráfico de barras de la pregunta 5: ¿está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?



Como se observa en la Tabla 8 y la Figura 5, el 82.1 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional.

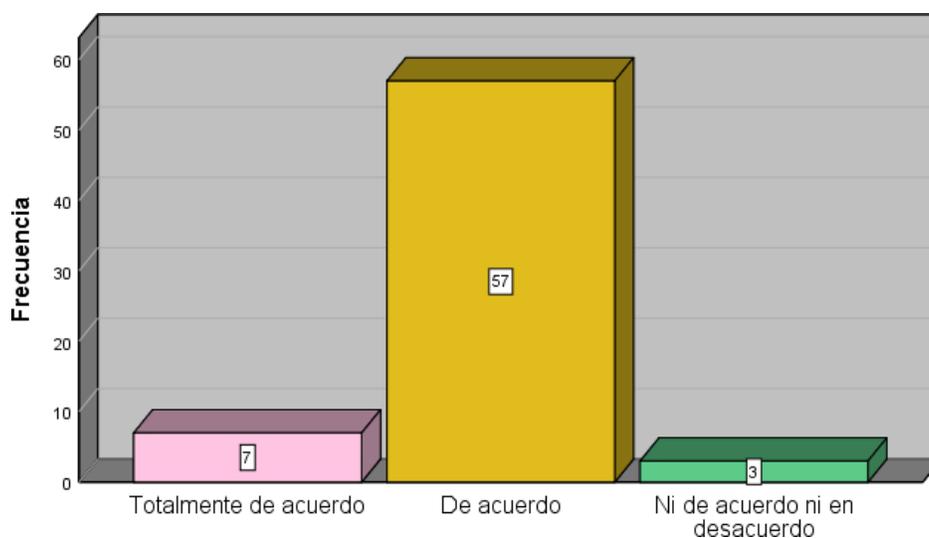
Tabla 9.

¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	10.4	10.4	10.4
De acuerdo	57	85.1	85.1	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 6.

Gráfico de barras de la pregunta 6: ¿está usted de acuerdo con que, para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir, la comunicación entre los trabajadores?



Como se observa en la Tabla 9 y la Figura 6, el 85.1 % estuvo de acuerdo con que, para la existencia de un ambiente social óptimo, debe existir la comunicación entre los trabajadores.

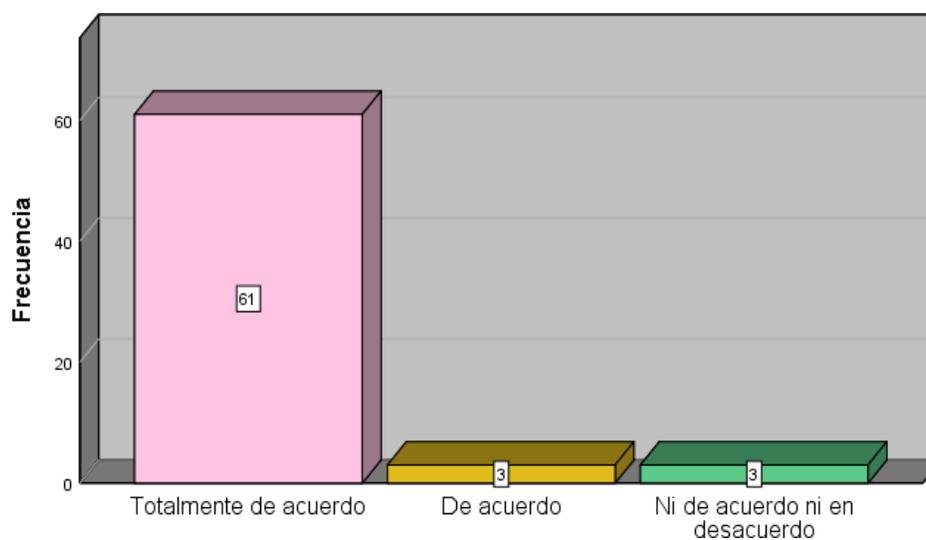
Tabla 10.

¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta un clima organizacional impecable?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	61	91.0	91.0	91.0
De acuerdo	3	4.5	4.5	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 7.

Gráfico de barras de la pregunta 7: ¿está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta un clima organizacional impecable?



Como se observa en la Tabla 10 y la Figura 7, el 91 % estuvo totalmente de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta un clima organizacional impecable.

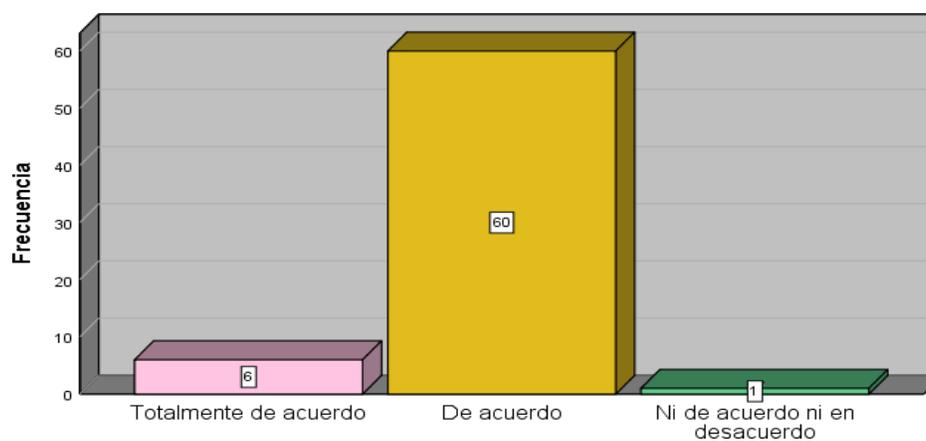
Tabla 11.

¿Está usted de acuerdo con que la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	9.0	9.0	9.0
De acuerdo	60	89.6	89.6	98.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 8.

Gráfico de barras de la pregunta 8: ¿está usted de acuerdo con que la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?



Como se observa en la Tabla 11 y la Figura 8, el 89 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa.

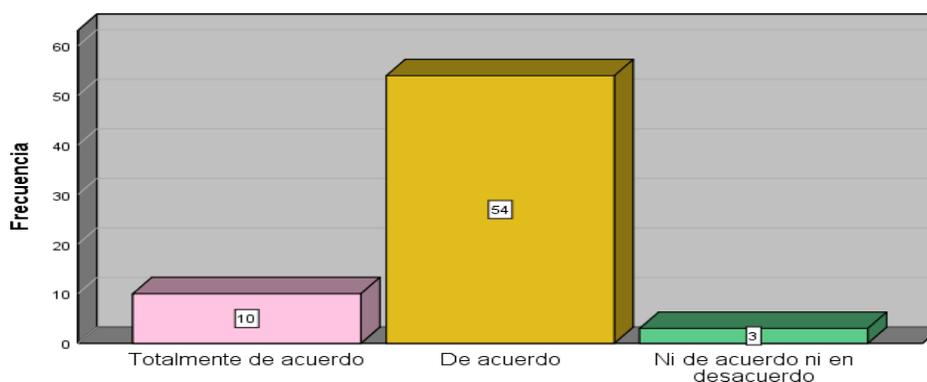
Tabla 12.

¿Está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	14.9	14.9	14.9
De acuerdo	54	80.6	80.6	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 9.

Gráfico de barras de la pregunta 9: ¿está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevada a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?



Como se observa en la Tabla 12 y la Figura 9, el 80 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que la integración debe ser llevada a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa.

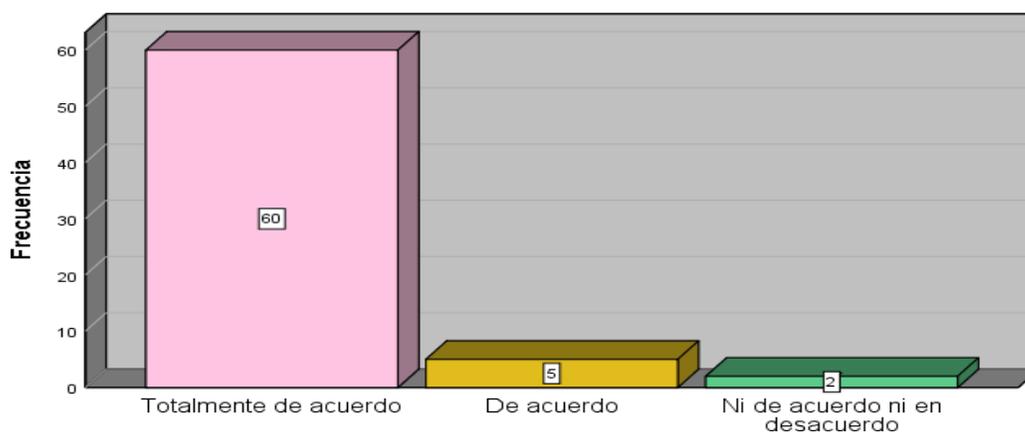
Tabla 13.

¿Está usted de acuerdo con que la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	60	89.6	89.6	89.6
De acuerdo	5	7.5	7.5	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 10.

Gráfico de barras de la pregunta 10: ¿está usted de acuerdo con que la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?



Como se observa en la Tabla 13 y la Figura 10, el 89.6 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente.

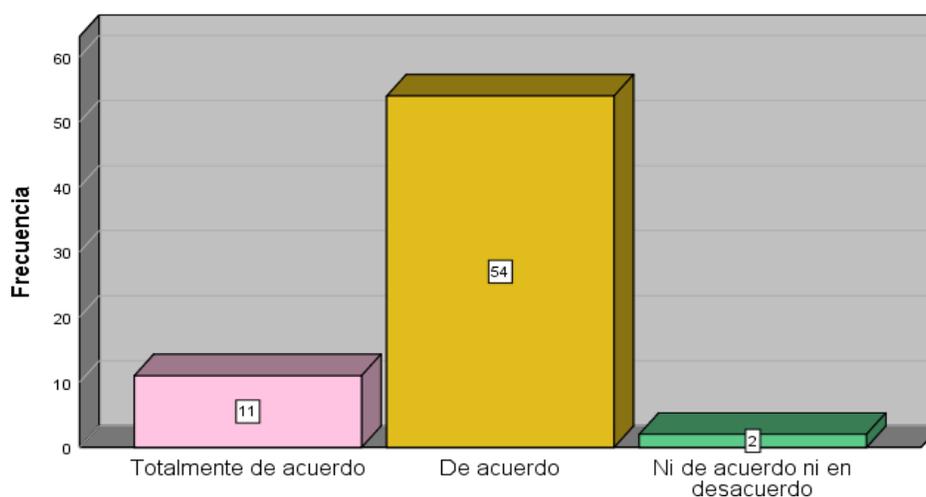
Tabla 14.

¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	16.4	16.4	16.4
De acuerdo	54	80.6	80.6	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 11.

Gráfico de barras de la pregunta 11: ¿está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?



Como se observa en la Tabla 14 y la Figura 11, el 80.6 % estuvo de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial.

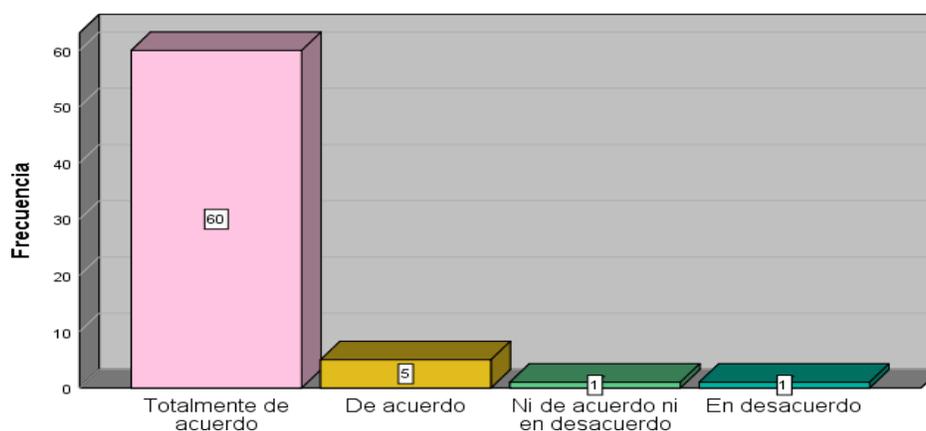
Tabla 15.

¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	60	89.6	89.6	89.6
	De acuerdo	5	7.5	7.5	97.0
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	98.5
	En desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 12.

Gráfico de barras de la pregunta 12: ¿está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?



Como se observa en la Tabla 15 y la Figura 12, el 89.6 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa.

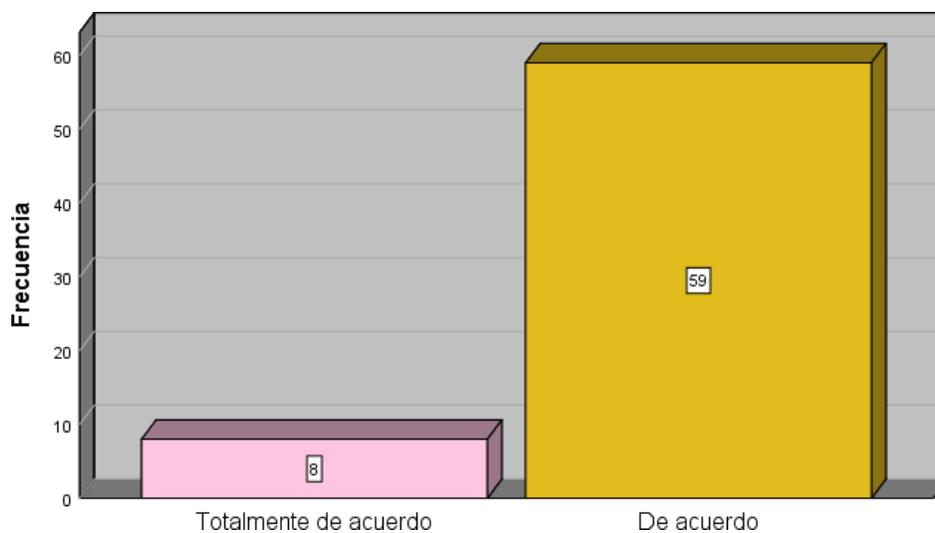
Tabla 16.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	8	11.9	11.9	11.9
Válido	De acuerdo	59	88.1	88.1	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 13.

Gráfico de barras de la pregunta 13: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?



Como se observa en la Tabla 16 y la Figura 13, el 88.1 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales.

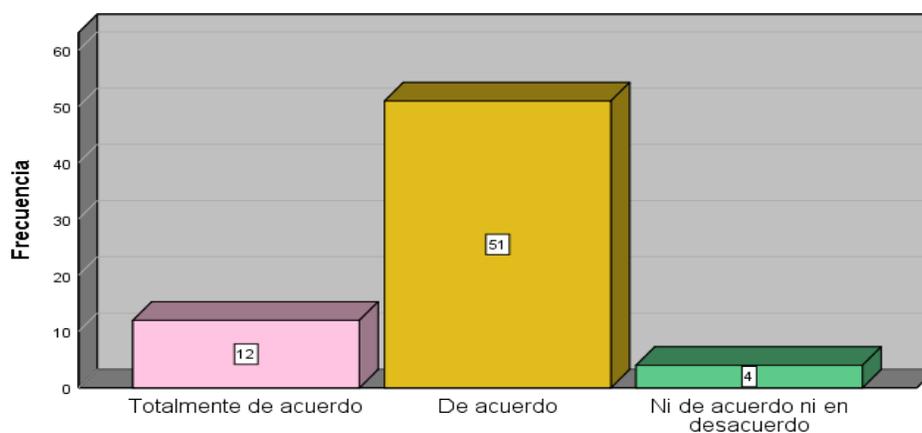
Tabla 17.

¿Está usted de acuerdo con que el clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	17.9	17.9	17.9
De acuerdo	51	76.1	76.1	94.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.0	6.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 14.

Gráfico de barras de la pregunta 14: ¿está usted de acuerdo con que el clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?



Como se observa en la Tabla 17 y la Figura 14, el 76.1 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores.

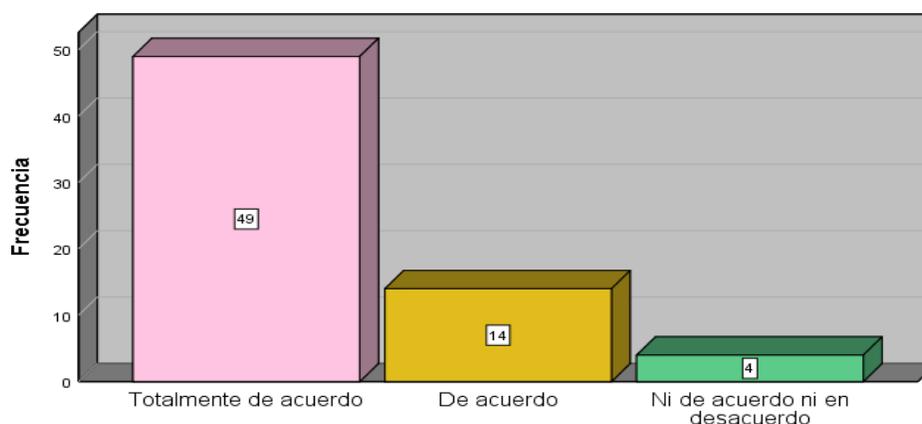
Tabla 18.

¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores expone un clima organizacional adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	49	73.1	73.1	73.1
De acuerdo	14	20.9	20.9	94.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.0	6.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 15.

Gráfico de barras de la pregunta 15: ¿está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores expone un clima organizacional adecuado?



Como se observa en la Tabla 18 y la Figura 15, el 73.1 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores exponen un clima organizacional adecuado.

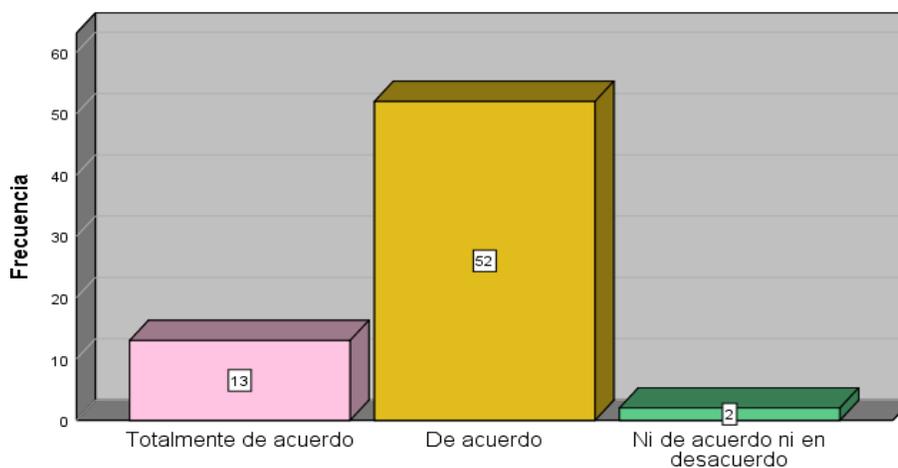
Tabla 19.

¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y la solidaridad de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	13	19.4	19.4	19.4
De acuerdo	52	77.6	77.6	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 16.

Gráfico de barras de la pregunta 16: ¿está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y la solidaridad de los trabajadores?



Como se observa en la Tabla 19 y la Figura 16, el 77.6 % de los encuestados estuvo de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y la solidaridad de los trabajadores.

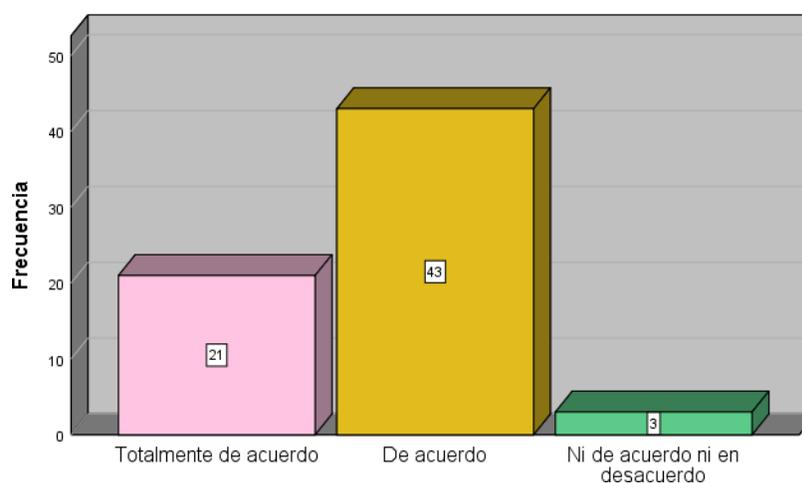
Tabla 20.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	21	31.3	31.3	31.3
De acuerdo	43	64.2	64.2	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 17.

Gráfico de barras de la pregunta 17: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?



Como se observa en la Tabla 20 y la Figura 17, el 64.2 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones.

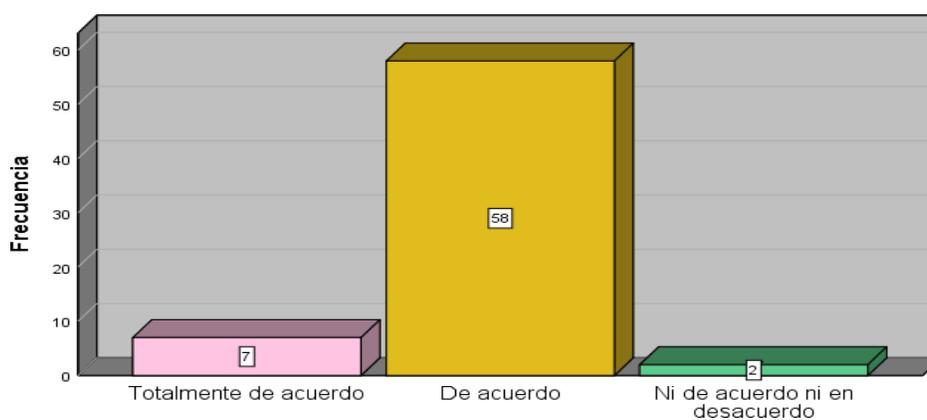
Tabla 21.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	10.4	10.4	10.4
De acuerdo	58	86.6	86.6	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 18.

Gráfico de barras de la pregunta 18: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?



Como se observa en la Tabla 21 y la Figura 18, el 86.6 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional.

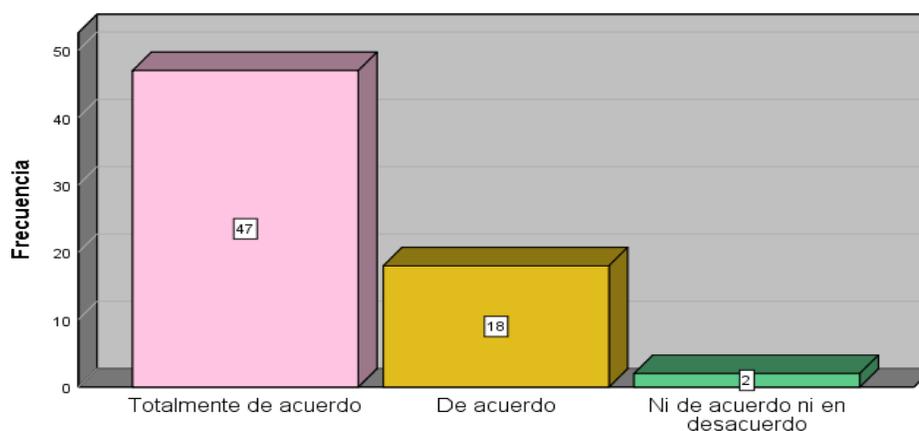
Tabla 22.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	47	70.1	70.1	70.1
De acuerdo	18	26.9	26.9	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 19.

Gráfico de barras de la pregunta 19: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?



Como se observa en la Tabla 22 y la Figura 19, el 70.1 % de colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa.

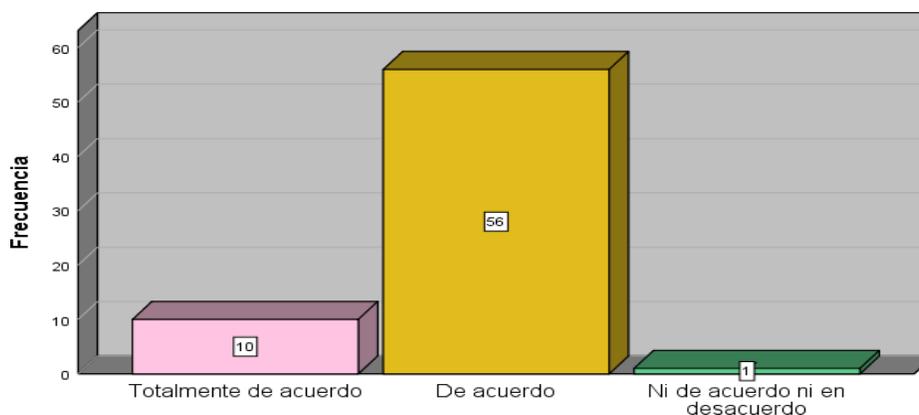
Tabla 23.

¿Está usted de acuerdo con que la creatividad y la innovación forman parte del surgimiento de un líder?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	14.9	14.9	14.9
De acuerdo	56	83.6	83.6	98.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 20.

Gráfico de barras de la pregunta 20: ¿está usted de acuerdo con que la creatividad y la innovación forman parte del surgimiento de un líder?



Como se observa en la Tabla 23 y la Figura 20, el 83.6 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que la creatividad y la innovación forman parte del surgimiento de un líder.

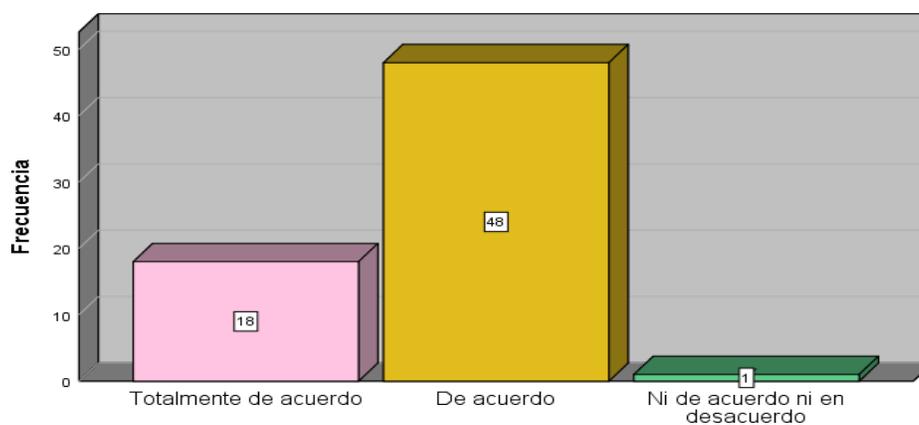
Tabla 24.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	26.9	26.9	26.9
De acuerdo	48	71.6	71.6	98.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 21.

Gráfico de barras de la pregunta 21: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?



Como se observa en la Tabla 24 y la Figura 21, el 71.6 % de encuestados estuvo de acuerdo con que el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa.

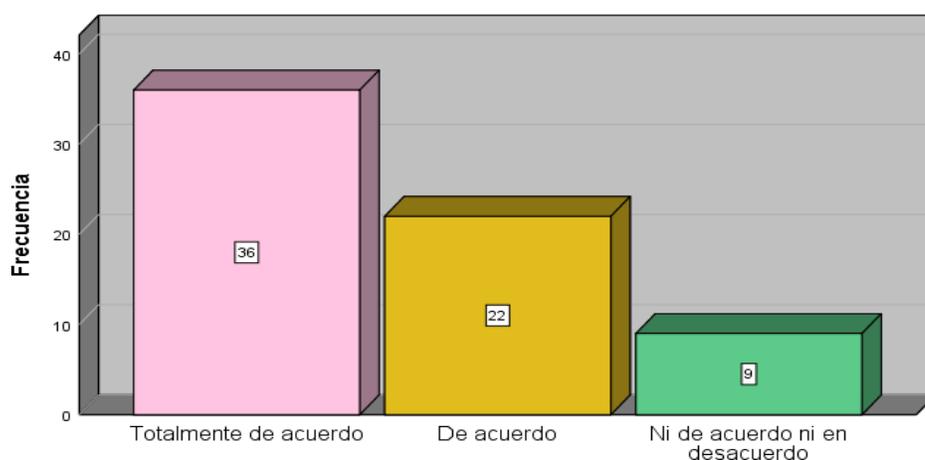
Tabla 25.

¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	36	53.7	53.7	53.7
De acuerdo	22	32.8	32.8	86.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	13.4	13.4	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 22.

Gráfico de barras de la pregunta 22: ¿está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?



Como se observa en la Tabla 25 y la Figura 22, el 53.7 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder.

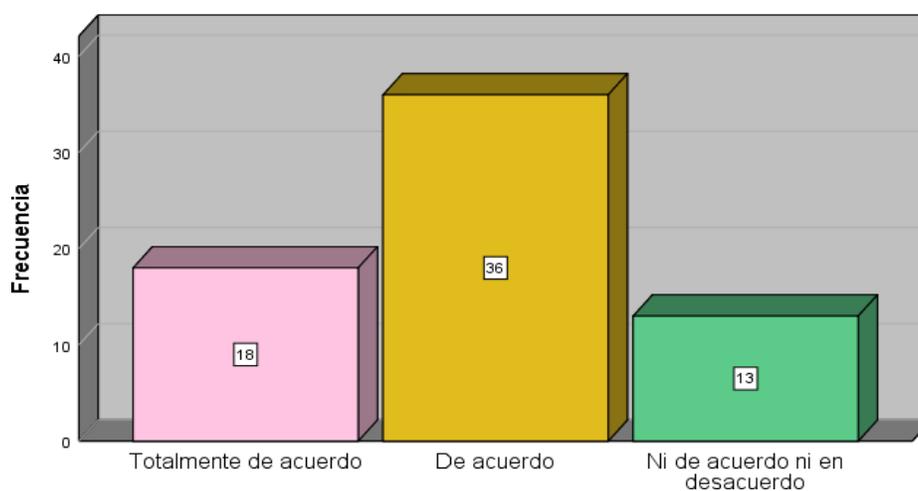
Tabla 26.

¿Está usted de acuerdo con que las inteligencias emocional y social están relacionadas con el liderazgo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	26.9	26.9	26.9
De acuerdo	36	53.7	53.7	80.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	19.4	19.4	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 23.

Gráfico de barras de la pregunta 23: ¿está usted de acuerdo con que las inteligencias emocional y social están relacionadas con el liderazgo?



Como se observa en la Tabla 26 y la Figura 23, el 53.7 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que las inteligencias emocional y social están relacionadas con el liderazgo.

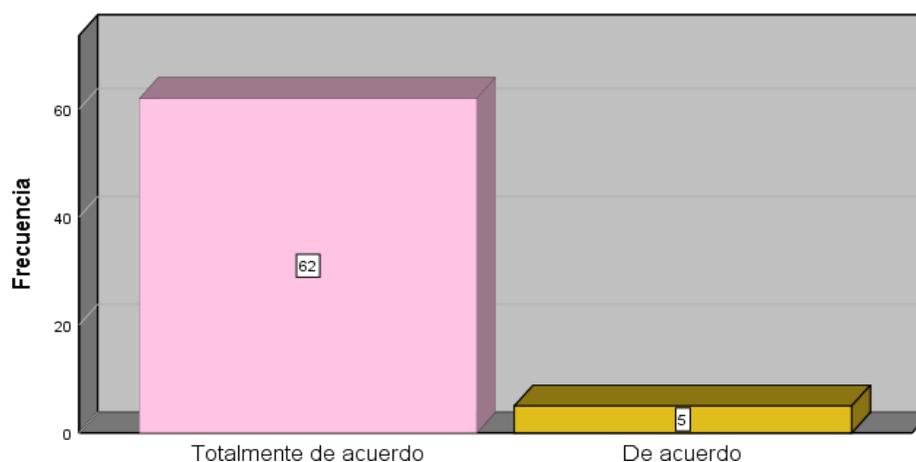
Tabla 27.

¿Está usted de acuerdo con que, si un trabajador desea ser el líder, debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	62	92.5	92.5	92.5
Válido	De acuerdo	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 24.

Gráfico de barras de la pregunta 24: ¿está usted de acuerdo con que, si un trabajador desea ser el líder, debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?



Como se observa en la Tabla 27 y la Figura 24, el 92.5 % de encuestados estuvo de acuerdo con que, si un trabajador desea ser el líder, debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa.

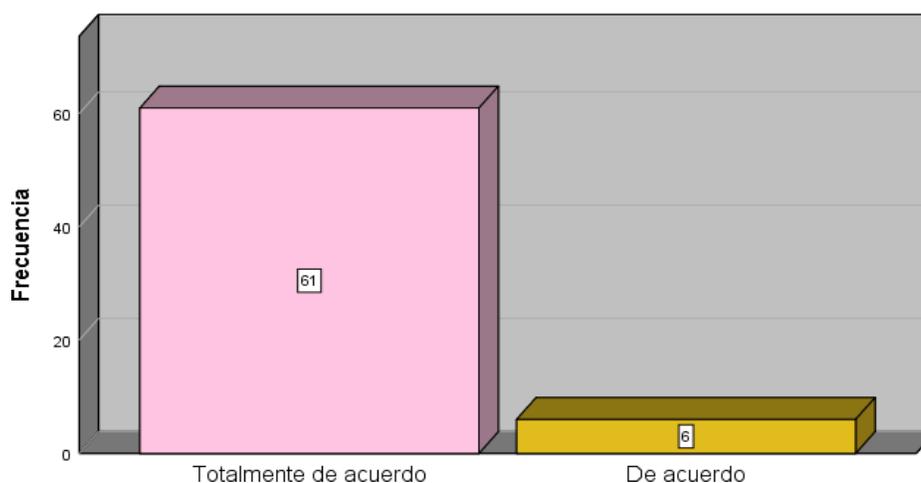
Tabla 28.

¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	61	91.0	91.0	91.0
Válido	De acuerdo	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 25.

Gráfico de barras de la pregunta 25: ¿está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo social tienen relación con el análisis de problemas?



Como se observa en la Tabla 28 y la Figura 25, el 91 % de encuestados estuvo totalmente de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo social tienen relación con el análisis de problemas.

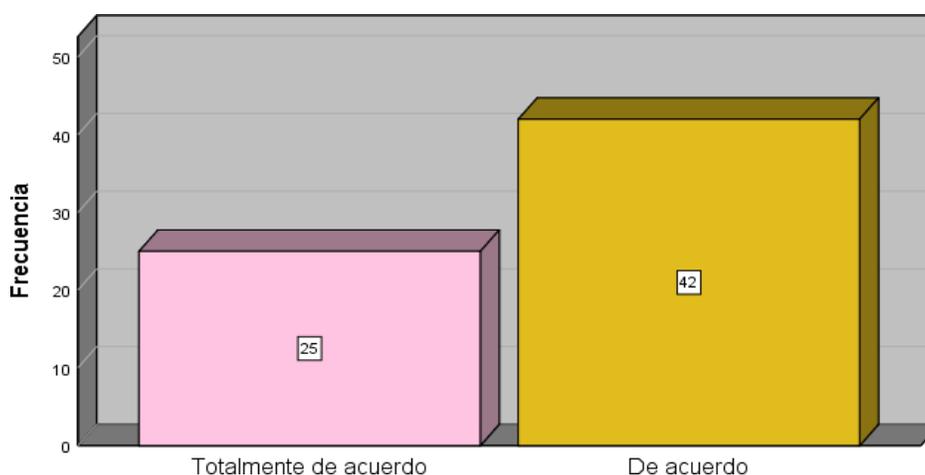
Tabla 29.

¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y los trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	37.3	37.3	37.3
	De acuerdo	42	62.7	62.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 26.

Gráfico de barras de la pregunta 26: ¿está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y los trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?



Como se observa en la Tabla 29 y la Figura 26, el 62.7 % de encuestados estuvo de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y los trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente.

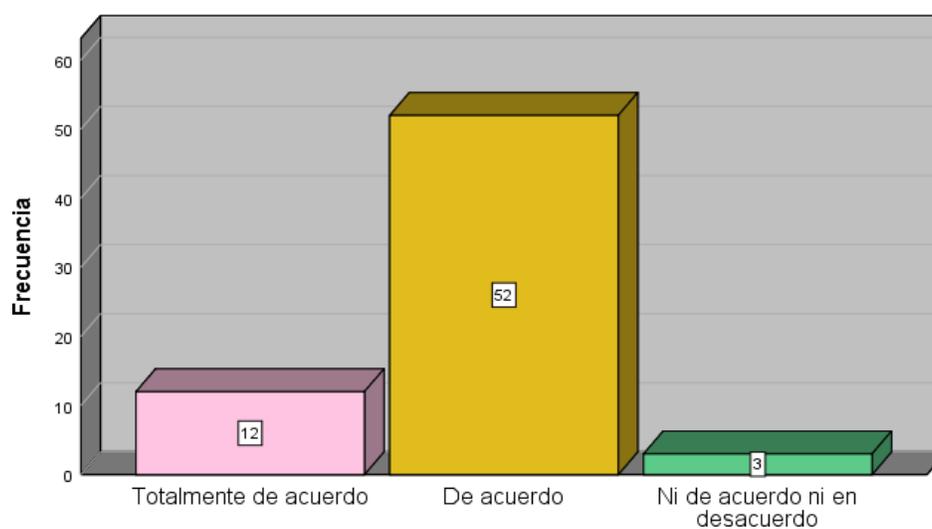
Tabla 30.

¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	17.9	17.9	17.9
De acuerdo	52	77.6	77.6	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido Total	67	100.0	100.0	

Figura 27.

Gráfico de barras de la pregunta 27: ¿está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?



Como se observa en la Tabla 30 y la Figura 27, el 77.6 % de colaboradores estuvo de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa.

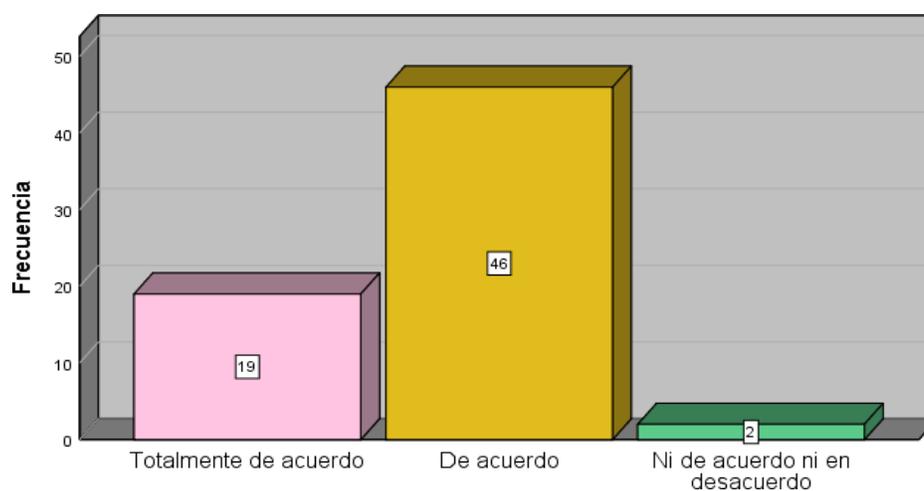
Tabla 31.

¿Está usted de acuerdo con que, si el líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	19	28.4	28.4	28.4
De acuerdo	46	68.7	68.7	97.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 28.

Gráfico de barras de la pregunta 28: ¿está usted de acuerdo con que, si el líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?



Como se observa en la Tabla 31 y la Figura 28, el 68.7 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que, si el líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional.

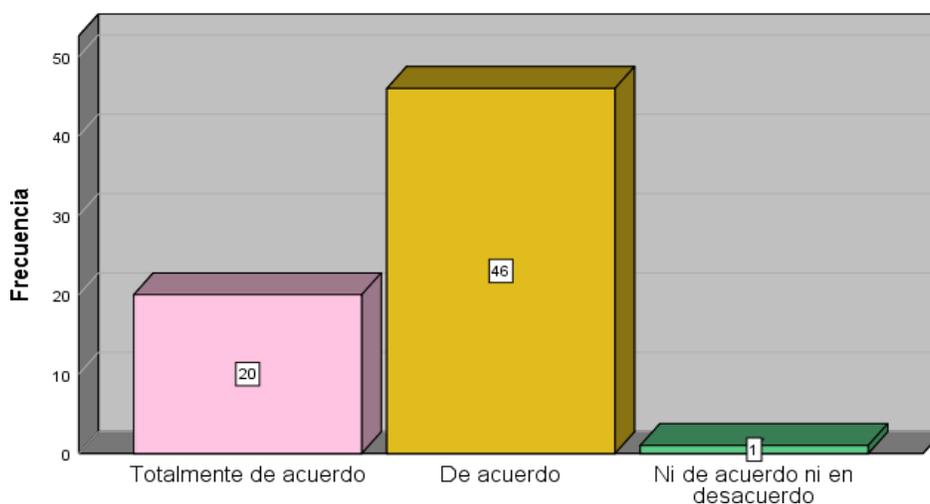
Tabla 32.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	29.9	29.9	29.9
De acuerdo	46	68.7	68.7	98.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 29.

Gráfico de barras de la pregunta 29: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?



Como se observa en la Tabla 32 y la Figura 29, el 68.7 % de los encuestados estuvo de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa.

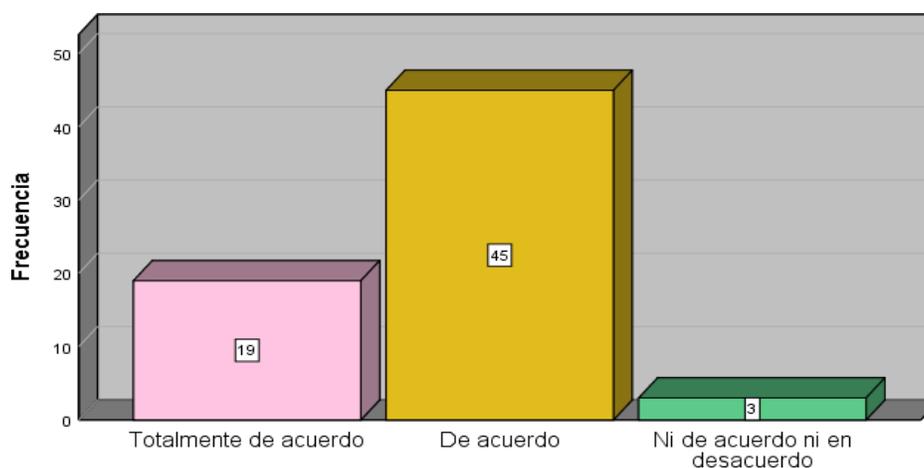
Tabla 33.

¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	19	28.4	28.4	28.4
De acuerdo	45	67.2	67.2	95.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Válido				
Total	67	100.0	100.0	

Figura 30.

Gráfico de barras de la pregunta 30: ¿está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?



Como se observa en la Tabla 33 y la Figura 30, el 67.2 % de encuestados estuvo de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones.

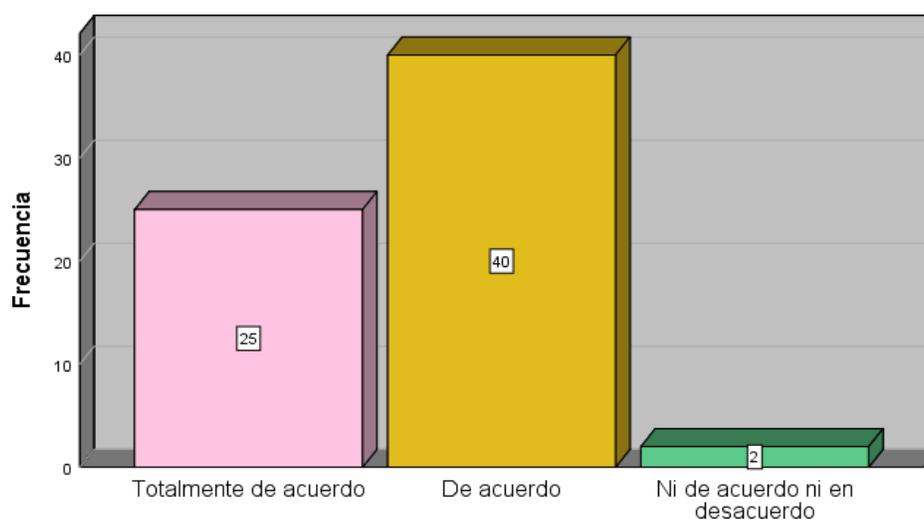
Tabla 34.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer experiencia profesional previa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	25	37.3	37.3	37.3
De acuerdo	40	59.7	59.7	97.0
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 31.

Gráfico de barras de la pregunta 31: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe poseer experiencia profesional previa?



Como se observa en la Tabla 34 y la Figura 31, el 59.7 % de encuestados estuvo de acuerdo con que el líder debe poseer experiencia profesional previa.

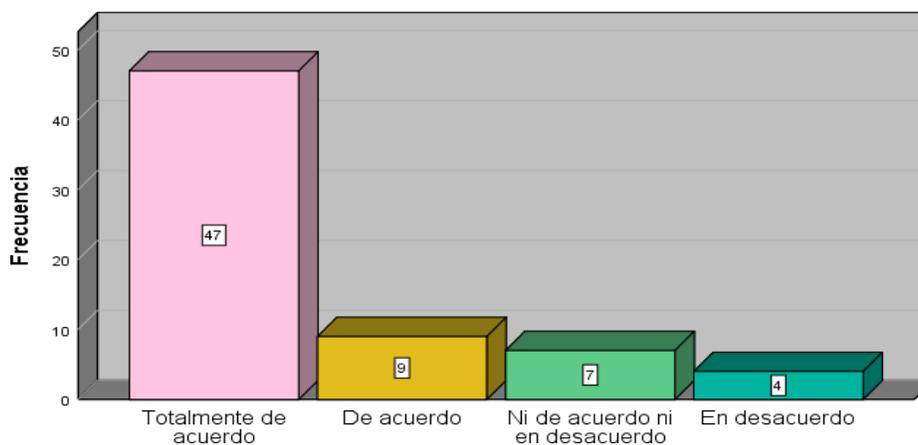
Tabla 35.

¿Está usted de acuerdo con que las experiencias laboral y profesional forman a un líder responsable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	47	70.1	70.1	70.1
	De acuerdo	9	13.4	13.4	83.6
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10.4	10.4	94.0
	En desacuerdo	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 32.

Gráfico de barras de la pregunta 32: ¿está usted de acuerdo con que las experiencias laboral y profesional forman a un líder responsable?



Como se observa en la Tabla 35 y la Figura 32, el 70.1 % de colaboradores estuvo de acuerdo con que las experiencias laboral y profesional forman a un líder responsable.

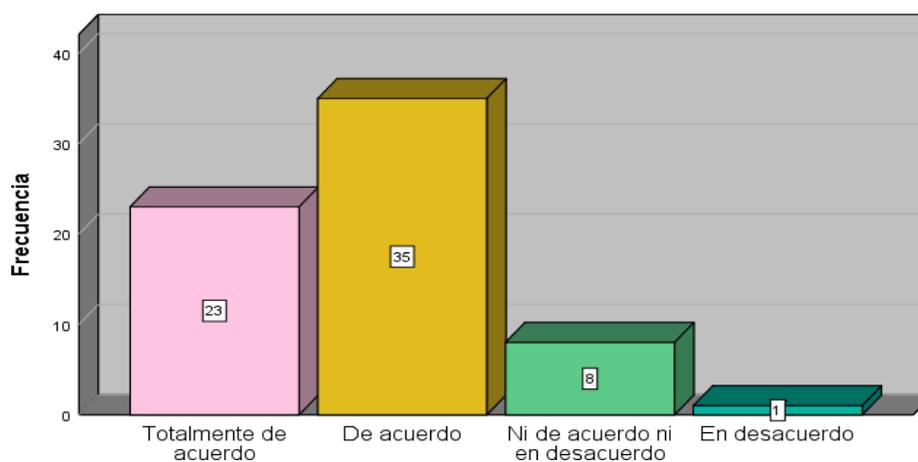
Tabla 36.

¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y la tolerancia del líder?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	23	34,3	34,3	34,3
De acuerdo	35	52.2	52.2	86.6
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.9	11.9	98.5
En desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 33.

Gráfico de barras de la pregunta 33: ¿está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y la tolerancia del líder?



Como se observa en la Tabla 36 y la Figura 33, el 52.2 % de colaboradores estuvo de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y la tolerancia del líder.

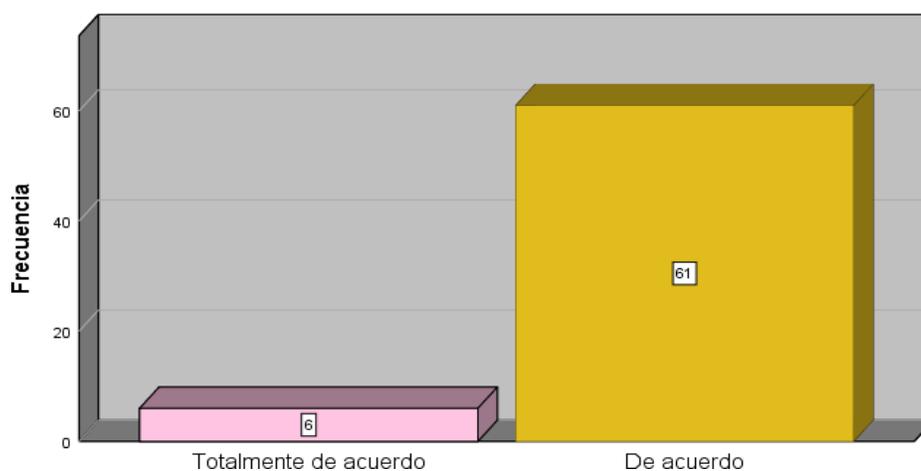
Tabla 37.

¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo organizacional comprenden la muestra de amabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	6	9.0	9.0	9.0
Válido	De acuerdo	61	91.0	91.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 34.

Gráfico de barras de la pregunta 34: ¿está usted de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo organizacional comprenden la muestra de amabilidad?



Como se observa en la Tabla 37 y la Figura 34, el 91 % de colaboradores estuvo de acuerdo con que el liderazgo y el desarrollo organizacional comprenden la muestra de amabilidad.

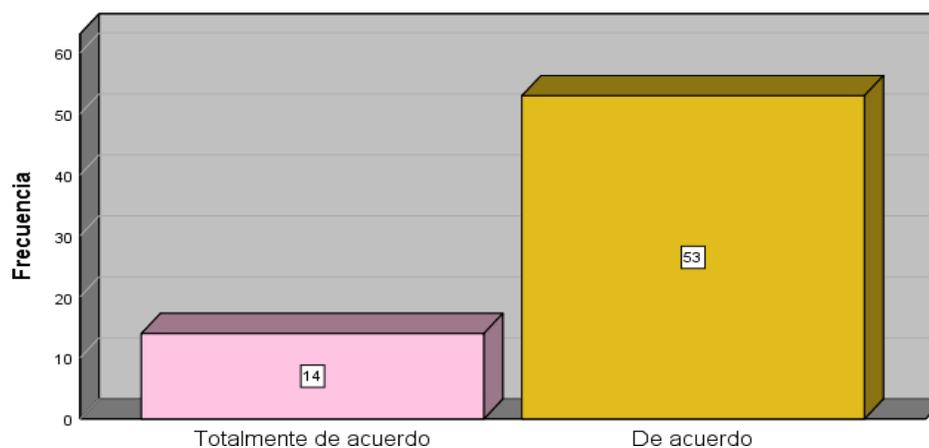
Tabla 38.

¿Está usted de acuerdo con que la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	20.9	20.9	20.9
	De acuerdo	53	79.1	79.1	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 35.

Gráfico de barras de la pregunta 35: ¿está usted de acuerdo con que la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?



Como se observa en la Tabla 38 y la Figura 35, el 79.1 % de colaboradores estuvo de acuerdo con que la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa.

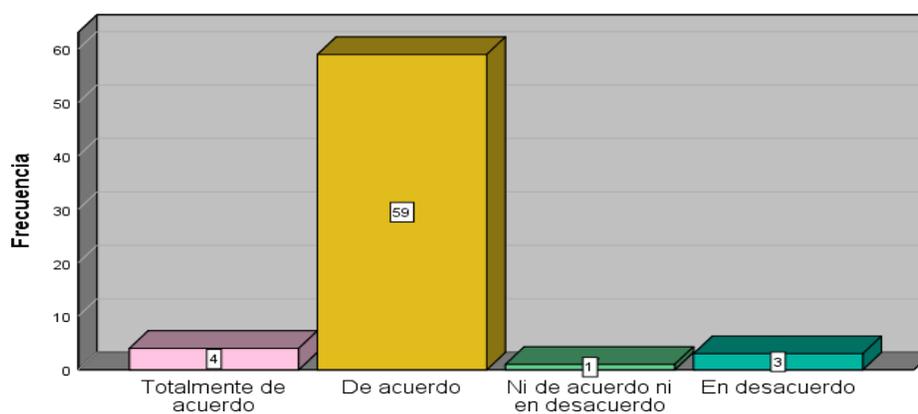
Tabla 39.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6.0	6.0	6.0
De acuerdo	59	88.1	88.1	94.0
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	95.5
En desacuerdo	3	4.5	4.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 36.

Gráfico de barras de la pregunta 36: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?



Como se evidencia en la Tabla 39 y la Figura 36, el 88.1 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal.

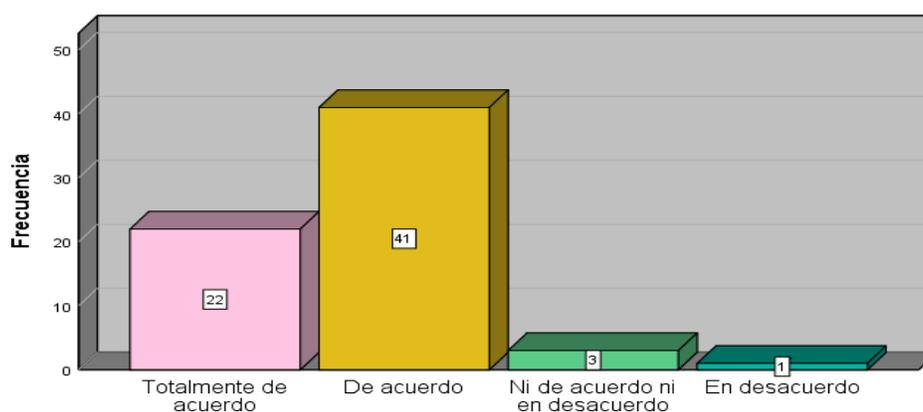
Tabla 40.

¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	22	32.8	32.8	32.8
	De acuerdo	41	61.2	61.2	94.0
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.5	4.5	98.5
	En desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Figura 37.

Gráfico de barras de la pregunta 37: ¿está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?



Como se evidencia en la Tabla 40 y la Figura 37, el 61.2 % de los colaboradores estuvo de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos

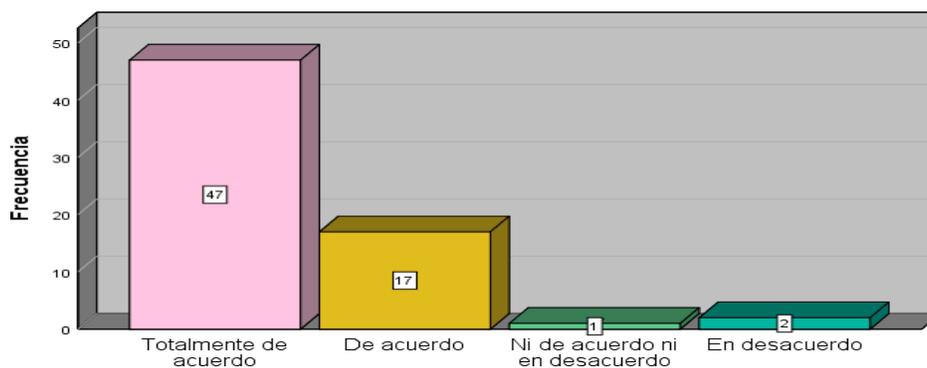
Tabla 41.

¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto con los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	47	70.1	70.1	70.1
De acuerdo	17	25.4	25.4	95.5
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.5	1.5	97.0
En desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 38.

Gráfico de barras de la pregunta 38: ¿está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?



Como se evidencia en la Tabla 41 y la Figura 38, el 70.1 % de los colaboradores estuvo totalmente de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático.

4.1.2. Correlación

4.1.2.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 42.

Correlación entre las variables clima organizacional y liderazgo organizacional

		Clima organizacional	Liderazgo organizacional
Ro de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.840**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.001
		N	67
	Liderazgo organizacional	Sig. (bilateral)	.001
		N	67
		Coefficiente de correlación	0.840**

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis nula.

- H₁: El clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- H₀: El clima organizacional no se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Como se visualiza en la Tabla 42, mediante la correlación de Spearman, se evidencia que el resultado obtenido es de 0.840, y un nivel de significancia de 0.001, el cual refleja un valor alto para la corroboración total de la hipótesis planteada por el investigador (H₁): el clima

organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021. El producto adquirido refleja que, si el clima organizacional se incrementa, el liderazgo también se elevará, actuando de manera positiva.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 43.

Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades cognitivas

			Clima organizacional	Habilidades cognitivas
Ro de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	0.805**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	67	67
		Coefficiente de correlación	0.805**	1.000
	Habilidades cognitivas	Sig. (bilateral)	.001	.
		N	67	67

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis nula.

- H₁: El clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- H₀: El clima organizacional no se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Como se visualiza en la Tabla 43, mediante la correlación de Spearman, se evidencia que el resultado obtenido es de 0.805, y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor que 0.05, el cual refleja un valor alto para la corroboración total de la hipótesis planteada por el investigador (H₁): el clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021. El producto adquirido refleja que, si el clima organizacional aumenta, las habilidades cognitivas de los colaboradores se incrementan, generando un vínculo positivo.

Tabla 44.

Correlación entre las variables clima organizacional y habilidades sociales

		Clima organizacional	Habilidades sociales
Ro de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.815**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.0001
		N	67
	Coefficiente de correlación	0.815**	1.000
	Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	.0001
		N	67

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis nula.

- H₁: El clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- H₀: El clima organizacional no se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Como se visualiza en la Tabla 44, mediante la correlación de Spearman, se evidencia que el resultado obtenido es de 0.815, y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor que 0.05, el cual refleja un valor alto para la corroboración total de la hipótesis planteada por el investigador (H₁): el clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021. El producto adquirido refleja que, si el clima organizacional aumenta, las habilidades sociales de los colaboradores se incrementan, generando un vínculo positivo.

Tabla 45.

Correlación entre las variables clima organizacional y conocimiento tácito y experticia

		Clima organizacional	Conocimiento tácito y experticia
Ro de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0.810**
		N	67
		Coefficiente de correlación	0.810**
Conocimiento tácito y experticia		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	67
		Coefficiente de correlación	0.810**

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis nula.

- H₁: El clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- H₀: El clima organizacional no se relaciona con al conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Como se visualiza en la Tabla 45, mediante la correlación de Spearman, se evidencia que el resultado obtenido es de 0.810, y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor que 0.05, el cual refleja un valor alto para la corroboración total de la hipótesis planteada por el investigador (H₁): el clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y la experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021. El producto adquirido refleja que, si el clima organizacional aumenta, el conocimiento tácito y la experticia aumentan, generando un vínculo positivo.

Tabla 46.

Correlación entre las variables clima organizacional y extraversión

			Clima organizacional	Extraversión
		Coefficiente de correlación	1.000	0.820*
Ro de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	67	67
	Extraversión	Coefficiente de correlación	0.820**	1.000

Sig. (bilateral)	0.001	.
N	67	67

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis nula.

- H₁: El clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.
- H₀: El clima organizacional no se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.

Como se visualiza en la Tabla 46, mediante la correlación de Spearman, se evidencia que el resultado obtenido es de 0.820, y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor que 0.05, el cual refleja un valor alto para la corroboración total de la hipótesis planteada por el investigador (H₁): el clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021. El producto adquirido refleja que, si el clima organizacional aumenta, la extraversión de los colaboradores se incrementa, generando un vínculo certero.

4.2. Discusión

En una de sus conclusiones Unda (2018), explico que las características positivas que poseen las organizaciones escolares son las diversas herramientas sociales e instrumentales, las cuales están orientadas a ayudar en la búsqueda del bienestar de las personas que forman parte sus instituciones, por lo que las virtuosidades que poseen las organizaciones varían dependiendo de cómo se desarrollan cada una de ellas, concordando con los resultados de nuestra investigación, en la cual un poco más del 61 % está totalmente de acuerdo en que la estabilidad

organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa entonces podemos ver una relación entre las variables por ende confirmaría el estudio de nuestra investigación.

En su publicación, Ferro (2020) menciona que era importante profundizar más en los temas que se hablaron y también otorgar reconocimientos a las personas que asistieron para que de esta manera se sientan motivados y puedan guardar toda la información recibida correctamente, lo cual demuestra que tiene relación con nuestra investigación, ya que debido a que un poco más del 62 % estuvo completamente de acuerdo en que los ascensos y las promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo entonces podemos ver una relación entre las variables por ende confirmaría el estudio de nuestra investigación.

En una de sus conclusiones, Navarro (2018) destaca que existen algunos tipos de empresas que se enfocan en hacer crecer la marca de su cartera de clientes mediante la creatividad y la innovación. Además, demostró que el estilo de liderazgo predominante fue el estilo integrado con un buen nivel de efectividad y que el nivel del clima percibido por los trabajadores tuvo el mismo resultado, ya que en general se sienten dentro de un ambiente óptimo que les permite realizar su gestión. Por lo cual, podemos observar la relación que tiene con nuestra investigación, debido a que un poco más del 85 % está de acuerdo en que, para que la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores entonces podemos ver una relación entre las variables por ende confirmaría el estudio de nuestra investigación.

Conclusiones

Primera. Se demostró que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, debido a que se identificó que, si el clima organizacional aumenta, por ende, el liderazgo organizacional también incrementará, de esta manera se desarrollarán de manera correcta. Esto se pudo corroborar por medio de la correlación de Spearman, en la cual se observa como resultado un 0.840, y un nivel de significancia de 0.001, siendo este un valor elevado, se puede declarar que es una correlación alta. De esta manera, se puede concluir que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

Segunda. Se identificó que el clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, debido a que se pudo visualizar que, si el clima organizacional aumenta, por ende, las habilidades cognitivas también incrementarán, de esta manera se desarrollarán de manera correcta. Esto se demostró a través de la correlación de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado un 0.805, y un nivel de significancia de 0.001, siendo este un valor bastante aproximado al número 1, se puede manifestar que es una correlación alta. Por lo que se puede concluir que el clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

Tercera. Se demostró que el clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, debido a que se pudo visualizar que, si el clima organizacional aumenta, por ende, las habilidades sociales también incrementarán, de esta manera se desarrollarán de manera correcta. Esto se pudo corroborar por medio de la correlación de Spearman, en la cual se observa como resultado un 0.815, y un nivel de

significancia de 0.001, siendo este un valor elevado, se puede declarar que es una correlación alta. Por lo cual, se puede afirmar que el clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

Cuarta. Se identificó que el clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y la experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, debido a que se pudo observar que, si el clima organizacional aumenta, por ende, el conocimiento tácito y la experticia también incrementarán, de esta manera se desarrollarán de manera correcta. Esto se pudo demostrar mediante la correlación de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado un 0.810, y un nivel de significancia de 0.001, siendo este un valor bastante aproximado al número 1, se puede exponer que es una correlación alta. Por ende, se puede concluir que el clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y la experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

Quinta. Se demostró que el clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, debido a que se pudo visualizar que, si el clima organizacional aumenta, por ende, la extraversión también incrementará, de esta manera se desarrollará de manera adecuada. Por medio de una correlación de Spearman, donde el resultado fue de 0.820, y un nivel de significancia de 0.001, lo cual es bastante alto, se pudo demostrar lo anterior nombrado. Siendo así que se llegó a la conclusión de que el clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC.

Recomendaciones

Primera. El liderazgo organizacional es eficaz y fundamental para que se perciba un buen clima organizacional, es por eso por lo que se debe buscar una mejora en estos dos aspectos. Se deben capacitar a los líderes para que fomenten el correcto desarrollo de sus subordinados y motivarlos para que sigan cumpliendo su labor. El cómo se desarrolla la empresa también es fundamental, por lo cual es necesario que se hagan constantes evaluaciones para verificar qué es lo que se necesita mejorar.

Segunda. Las habilidades cognitivas son fundamentales para que cualquier persona se pueda desenvolver correctamente en cualquier ámbito, es por eso que se debe buscar que estas se desarrollen de manera adecuada. Es importante que se capacite a los trabajadores para brindarles las herramientas que requieran para realizar sus labores correctamente.

Tercera. Las habilidades sociales son esenciales para todas las personas, el ser humano necesita comunicarse, es por eso que desarrollan estas habilidades, aunque existen personas que no las pueden desarrollar de una manera adecuada. En el ámbito laboral, este tipo de habilidades son importantes y las empresas deben procurar que sus trabajadores puedan desenvolverse adecuadamente con las personas que los rodean, de esta manera puedan realizar sus trabajos sin ningún problema.

Cuarta. El conocimiento tácito y la experticia son algo que es beneficioso no solo para las personas, sino también para las empresas, ya que al tener a gente capacitada agiliza la producción. Es importante el fomentar que los trabajadores aprendan por las experiencias que tienen, aprender cosas nuevas trae diversos beneficios, los cuales se podrán visualizar a medida

que pase el tiempo, de esta manera puedan desarrollar múltiples actividades sin necesidad de haberse especializado en estas.

Quinta. Para finalizar, la extraversion es una cualidad que no poseen todos los seres humanos, pero que con ayuda sí se puede desarrollar, esta es muy importante, ya que permite a la persona relacionarse de una manera amena con los demás. Es por eso que se debe implementar capacitaciones donde ayuden a los trabajadores a poco a poco generar esta habilidad, lo cual no solo será beneficioso para ellos, sino también para la empresa.

Referencias

- Aguilar Bustamante, M. C., & Correa Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/647/64750138001/64750138001.pdf>
- Alarcón, J. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte - 2017 [tesis de licenciatura]*. Obtenido de Alicia: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3759>
- Aldana, B. (2019). *Liderazgo y clima laboral en la empresa "Cleaning Corp" [tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]*. Obtenido de DSpace: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18087>
- Alemán Marichal, B., Navarro de Armas, O. L., Suárez Díaz, R. M., Izquierdo Barceló, Y., & Encinas Alemán, T. d. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Aparicio, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente)*. Mestas Ediciones.
- Arciniegas, J., & Mejías, A. (2017). Percepción de la calidad de los servicios prestados por la Universidad Militar Nueva Granada con base en la escala Servqualing, con análisis factorial y análisis de regresión múltiple. *Comuni@cción*, 8(1), 26-36. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000100003

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de Universidad y Sociedad: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Baldoni, J. (2018). *El líder Moxie. La fórmula secreta para un liderazgo audaz y valiente*. Taller del Éxito.
- Bernal Gonzáles, I., & Pedraza Melo, N. A. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. México: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Borja Loma, B. (2017). *Las Crisis Políticas Modernas y sus Protagonistas (1789-2016)*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=-IYoDQAAQBAJ&pg=PT366&dq=definicion+de+estabilidad+en+la+organizaci%C3%B3n+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwijuqhhdLxAhV5LLkGHc4aBe8Q6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q=definicion%20de%20estabilidad%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%202016>
- Cacheiro, M. (2018). *Educación y tecnología: estrategias didácticas para la integración de las TIC*. Editorial UNED.
- Calvo, P. (2020). Ética de la reciprocidad: la dimensión comunicativa... y afectiva de la cooperación humana. *Revista de Filosofía*, 77(77), 67-82. Obtenido de <https://revistafilosofia.uchile.cl/index.php/RDF/article/view/60452>

Cardozo, S., & Kwan Chung, C. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la sistematización. Paraguay: Scielo. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>

Castillo García, J., & Casado Raya, J. (2017). *Diseño de un sistema de autocontrol en panaderías y pastelerías*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=igOMDwAAQBAJ&pg=PA76&dq=definicion+de+autocontrol+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLr7WX1NHxAhVKsZ4KHdmyDu8Q6AEwA3oECAyQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20autocontrol%202017&f=false>

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública*, 45(2). Obtenido de <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20(63). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178

Chiclana Actis, C., & Gimeno Castro, E. (2017). *Trabajos Fin de Grado de Psicología. Selección 2014-2016*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=0PYnDwAAQBAJ&pg=PT157&dq=definicion+de+apertura+a+la+experiencia+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKm5nkuNHxAhUFR>

p4KHUC7DDkQ6AEwAXoECAgQA#v=onepage&q=definicion%20de%20apertura%20a%20la%20experiencia%202017&f=false

Conforti, F. (2018). *Construcción de paz. Diseño de intervención en conflictos*. Dykinson.

Corrales Pérez, A., Quijano León, N., & Góngora Coronado, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 58-65. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>

Cruz Piñol, M. (2021). *e-Research y español LE/L2: Investigar en la era digital*. Google Books.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=wBUjEAAAQBAJ&pg=PA26&dq=definicion+de+ascensos+y+promociones+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiCt4mS0NHxAhWUrp4KHXtYBfwQ6AEwA3oECAcQA#v=onepage&q=definicion%20de%20ascensos%20y%20promociones%202017&f=false>

Ferro, J. (2020). *Capacitación en habilidades gerenciales enfocada en el liderazgo y la comunicación organizacional [tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]*.

Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia:

<https://hdl.handle.net/10983/24412>

Ferro, J. (2020). *Curso especialista en grafología laboral*. José Manuel Ferro Veiga.

Flores Mamani, E., García Tejada, M. L., Yapuchura Sayco, A., & Yapuchura Saico, C. R.

(2018). Liderazgo y su influencia sobre el nivel de resiliencia de los estudiantes de la

Universidad Nacional del Altiplano - Perú. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y*

científica de la Universidad La Salle, 16(16). Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200004

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16, 31-45. Obtenido de

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET_Digital_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gallows, S. (2020). *Ejercicio mental. Cómo colaboran la inteligencia emocional y nuestros pensamientos cognitivos*. Syrie Gallows.

Geraldo Campos, L. A. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Researchgate. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/343986014_Importancia_de_los_estilos_de_liderazgo_un_abordaje_de_revision_teorica

Ghezzi, P., & Gallardo, J. (2017). *Qué se puede hacer con el Perú: ideas para sostener el crecimiento en el largo plazo*. Universidad del Pacífico.

Gil, R. (2019). *Neuropsicología*. Elsevier Health Sciences.

Gil, S. (2020). *Habilidades sociales*. Editorial Flamboyant.

González, D. (2018). Uma concepção integradora da motivação humana. *Psicologia em Estudo*, 24, 24. Obtenido de <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>

González, J. (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 grado,*

Universidad Técnica de Ambato]. Obtenido de DSpace:

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25422>

Grueso Hinestroza, M. P. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT158&dq=definicion+de+interacci%C3%B3n+en+la+organizaci%C3%B3n+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjO4cDQidLxAhXBE7kGHan4BygQ6AEwBnoECAsQA#v=onepage&q=definicion%20de%20interacci%C3%B3n%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

Iglesias Armenteros, L. A., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Irusta, S. (2018). *Pericia directiva y clima organizacional: incidencia en la eficaz prestación de servicios en el Departamento de Tesorería del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación [tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]*. Obtenido de Biblioteca Digital FCE: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1742_IrustaSC

- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. Obtenido de <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222>
- Leyva, C., De Miguel, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360446197006>
- Lozano Díaz, A., & Fernández Prados, J. (2021). *Educación para el desarrollo y para una ciudadanía global*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=XL0rEAAAQBAJ&pg=PA27&dq=definicion+de+cooperaci%C3%B3n+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUgZml_9HxAhWYppUCHfFIDjoQ6AEwBXoECAMQA#v=onepage&q=definicion%20de%20cooperaci%C3%B3n%202016&f=false
- Mejía, C., Jhosselyn, C., Enamorado Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A., & García Espinosa, Y. A. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Ediciones Universidad Cooperativa.
- Munne, J. (2018). *La poca definición*. Caligrama. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=5J5eDwAAQBAJ&pg=PT100&dq=definicion+de>

+amabilidad+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiR3J2DqdHxAhVGtZ4KHaG3DbsQ6AEwBnoECAQQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20amabilidad%202018&f=false

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter & Gamble*.

Babelcube Inc.

Naranjo, A. (2019). *Aplicación de conceptos básicos de la teoría de género y del lenguaje no sexista*. IC Editorial.

Navarro, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de Lima Metropolitana [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]*.

Obtenido de Alicia: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8495>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Implementación del análisis de impacto regulatorio en el Gobierno Central del Perú*. OECD. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KiOmDwAAQBAJ&pg=PA71&dq=definicion+de+analisis+de+problemas+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiF6oCGuNHxAhXWsJ4KHcwXAWMQ6AEwBnoECAoQAQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20analisis%20de%20problemas%202017&f=false>

Pavón-Cuellar, D. (2017). *Capitalismo y psicología crítica en Latinoamérica: del sometimiento neocolonial a la emancipación de subjetividades emergentes*. Kanankil Editorial.

Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2018). *Manual de aplicación y casos prácticos de Seguridad Social 2018*. Google Books. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=7JHGDwAAQBAJ&pg=PT168&dq=definicion+de+ambiente+social+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiE0o->

pstHxAhXIup4KHb_TAdUQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20ambiente%20social%202018&f=false

Poot, D. (2019). *Asociación entre clima organizacional y estrés laboral [tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México]*. Obtenido de Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información:

https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000795219

Potter, P., & Griffin, A. (2019). *Fundamentos de enfermería*. Elsevier Health Sciences.

Potter, P., & Griffin, A. (2019). *Fundamentos de enfermería*. Elsevier Health Sciences.

Prado, C. (2019). *Vinculación de dimensiones de clima organizacional con la satisfacción usuaria en el sector público: un estudio exploratorio [tesis de maestría, Universidad de Chile]*. Obtenido de DSpace: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179520>

Pujol Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Reiner Hernández, L., Cruz Caballero, B. A., & Orozco Muñoz, C. (2019). La participación comunitaria como eje de la atención primaria de la salud. *EDUMECENTRO*, 11(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742019000100218

Revelo Sánchez, O., Collazos Ordóñez, C., & Jiménez Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión

sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134. Obtenido de

<http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>

Reza, J. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

Rodríguez, J. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en una institución de educación media superior. Caso: Colegio de Bachilleres Zona Centro de Cuernavaca Morelos [tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]*. Obtenido de DSpace:

<http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/1579>

Rojas, C., Niebles, W., Pacheco, C., & Hernández, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información Tecnológica*, 31(4), 221-232. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>

Ruiz, W. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019 [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]*. Obtenido de DSpace:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/888>

Salvador, R. (2017). *Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Obtenido de Alicia: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8582>

- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Obtenido de Alicia: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8800>
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. México: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>
- Ugalde Villalobos, M. E., & Canales García, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y comunicación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>
- Unda, F. (2018). Virtuosidad percibida en organizaciones escolares positivas, bienestar psicológico en estudiantes y liderazgo auténtico en docentes y directivos. Palermo, Argentina: Repositorio de la Universidad de Palermo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10226/1956>
- Urcola, J., & Urcola, N. (2017). *Dirección participativa. Cómo potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos*. ESIC.
- Uruñuela, P. (2016). *Trabajar la convivencia en centros educativos*. Narcea Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=any9DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definicion+de+convivencia+2016&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definicion%20de%20convivencia%202016&f=false

Vega Jaramillo, F. Y., Apolo Vivanco, N. J., & Sotomayor Pereira, J. G. (2018). La participación de la mujer en las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala.

Revista Universidad y Sociedad, 10(2). Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200251&lng=es&nrm=iso

Véliz, F. (2021). *Resiliencia organizacional* (2.ª ed.). Editorial GEDISA.

Williams, J. (2019). *Inteligencia emocional. La transformación mental de 21 días para dominar sus emociones, mejorar sus habilidades sociales y lograr mejores y más felices relaciones*. SD Publishing LLC.

Anexo 1: Matriz de consistência

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	H1: El clima organizacional se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	VARIABLE 1: Clima organizacional	Motivación	Estabilidad en la organización
		H0: El clima organizacional no se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.			Ascensos y promociones
				Comunicación	Ambiente social
					Participación
				Satisfacción laboral	Integración
					Convivencia
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			Trabajo en armonía
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	H1: El clima organizacional se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	VARIABLE 2: Liderazgo	Habilidades cognitivas	Cooperación
		H0: El clima organizacional no se relaciona con las habilidades cognitivas de los colaboradores de			Inteligencia general
					Pensamiento creativo

		la empresa Protecline SAC, lima, 2021.			
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	H1: El clima organizacional se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	Habilidades sociales	Autocontrol	
		H0: El clima organizacional no se relaciona con las habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.		Inteligencia emocional y social	
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	H1: El clima organizacional se relaciona con el conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	Conocimiento tácito y experticia	Análisis de problemas	
		H0: El clima organizacional no se relaciona con al conocimiento tácito y experticia de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.		Solución de problemas Uso del conocimiento tácito.	

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021?	Determinar la relación del clima organizacional con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.	H1: El clima organizacional se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.		Extraversión	Apertura a la experiencia
		H0: El clima organizacional no se relaciona con la extraversión de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, lima, 2021.			Amabilidad
					Responsabilidad
					Toma de decisiones

Anexo 2: Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO

Título: Clima organizacional y su relación con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021

La presente es una encuesta que tiene por finalidad demostrar la relación del clima organización, liderazgo de los colaboradores de la empresa Protecline SAC, Lima, 2021.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. ¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?					
2. ¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?					
3. ¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?					
4. ¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?					
5. ¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?					
6. ¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?					
7. ¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta a un clima organizacional impecable?					
8. ¿Está usted de acuerdo la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?					
9. ¿Está usted de acuerdo con que la integración					

debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?					
10. ¿Está usted de acuerdo la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?					
11. ¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?					
12. ¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?					
13. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?					
14. ¿Está usted de acuerdo con que clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?					
15. ¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores exponen un clima organizacional adecuado?					
16. ¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y solidaridad de los trabajadores?					
17. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?					
18. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?					
19. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?					
20. ¿Está usted de acuerdo con que la creatividad e innovación forman parte del surgimiento de un líder?					
21. ¿Está usted de acuerdo el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?					
22. ¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?					
23. ¿Está usted de acuerdo inteligencia emocional y social esta relacionado con el liderazgo?					
24. ¿Está usted de acuerdo sí un trabajador desea ser el líder debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?					

25. ¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?					
26. ¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?					
27. ¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?					
28. ¿Está usted de acuerdo con que, si líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?					
29. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?					
30. ¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?					
31. ¿Está usted de acuerdo el líder debe poseer experiencia profesional previa?					
32. ¿Está usted de acuerdo con que la experiencia laboral y profesional forma a un líder responsable?					
33. ¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y tolerancia del líder?					
34. ¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo organizacional comprende la muestra de amabilidad?					
35. ¿Está usted de acuerdo la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?					
36. ¿Está usted de acuerdo el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?					
37. ¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?					
38. ¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?					

Anexo 3: Instrumento de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTECLINE, SAC, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN								
1	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?	X		X		X		
5	¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?	X		X		X		
6	¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		
COMUNICACIÓN								
7	¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los	X		X		X		

	trabajadores fomenta a un clima organizacional impecable?						
8	¿Está usted de acuerdo la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?	X		X		X	
9	¿Está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?	X		X		X	
10	¿Está usted de acuerdo la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?	X		X		X	
11	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?	X		X		X	
12	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?	X		X		X	
SATISFACCIÓN LABORAL							
13	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?	X		X		X	
14	¿Está usted de acuerdo con que clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?	X		X		X	
15	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores exponen un clima organizacional adecuado?	X		X		X	
16	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y solidaridad de los trabajadores?	X		X		X	
HABILIDAD COGNITIVAS							
17	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?	X		X		X	

18	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?	X		X		X		
20	¿Está usted de acuerdo con que la creatividad e innovación forman parte del surgimiento de un líder?	X		X		X		
HABILIDADES SOCIALES								
21	¿Está usted de acuerdo el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?	X		X		X		
22	¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?	X		X		X		
23	¿Está usted de acuerdo con que la inteligencia emocional y social está relacionado con el liderazgo?	X		X		X		
24	¿Está usted de acuerdo sí un trabajador desea ser el líder debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?	X		X		X		
CÓNOCIMIENTO TÁCITO Y EXPERTICIA								
25	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?	X		X		X		
26	¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?	X		X		X		
27	¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?	X		X		X		

28	¿Está usted de acuerdo con que, si líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?	X		X		X		
29	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?	X		X		X		
30	¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?	X		X		X		
EXTRAVERSIÓN								
31	¿Está usted de acuerdo el líder debe poseer experiencia profesional previa?	X		X		X		
32	¿Está usted de acuerdo con que la experiencia laboral y profesional forma a un líder responsable?	X		X		X		
33	¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y tolerancia del líder?	X		X		X		
34	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo organizacional comprende la muestra de amabilidad?	X		X		X		
35	¿Está usted de acuerdo la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?	X		X		X		
36	¿Está usted de acuerdo el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?	X		X		X		
37	¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?	X		X		X		
38	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente	X		X		X		

democrático?							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Salazar Llerena Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador: metodóloga

15 de 07 de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTECLINE, SAC, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN								
1	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?	X		X		X		
5	¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?	X		X		X		
6	¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		
COMUNICACIÓN								
7	¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta a un clima organizacional impecable?	X		X		X		
8	¿Está usted de acuerdo la participación refleja la aportación de ideas y decisiones de los trabajadores en la empresa?	X		X		X		
9	¿Está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?	X		X		X		

10	¿Está usted de acuerdo la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?	X		X		X		
12	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionado con la organización de la empresa?	X		X		X		
SATISFACCIÓN LABORAL								
13	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?	X		X		X		
14	¿Está usted de acuerdo con que clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores exponen un clima organizacional adecuado?	X		X		X		
16	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y solidaridad de los trabajadores?	X		X		X		
HABILIDAD COGNITIVAS								
17	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
18	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima organizacional?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?	X		X		X		

20	¿Está usted de acuerdo con que la creatividad e innovación forman parte del surgimiento de un líder?	X		X		X		
HABILIDADES SOCIALES								
21	¿Está usted de acuerdo el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?	X		X		X		
22	¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?	X		X		X		
23	¿Está usted de acuerdo con que la inteligencia emocional y social está relacionado con el liderazgo?	X		X		X		
24	¿Está usted de acuerdo sí un trabajador desea ser el líder debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?	X		X		X		
CÓNOCIMIENTO TÁCITO Y EXPERTICIA								
25	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?	X		X		X		
26	¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?	X		X		X		
27	¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?	X		X		X		
28	¿Está usted de acuerdo con que, si líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?	X		X		X		
29	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?	X		X		X		
30	¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de	X		X		X		

	gran utilidad para el manejo de situaciones?						
EXTRAVERSIÓN							
31	¿Está usted de acuerdo el líder debe poseer experiencia profesional previa?	X		X		X	
32	¿Está usted de acuerdo con que la experiencia laboral y profesional forma a un líder responsable?	X		X		X	
33	¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y tolerancia del líder?	X		X		X	
34	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo organizacional comprende la muestra de amabilidad?	X		X		X	
35	¿Está usted de acuerdo la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?	X		X		X	
36	¿Está usted de acuerdo el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?	X		X		X	
37	¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?	X		X		X	
38	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Luján Cabrera Micaela

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Administración

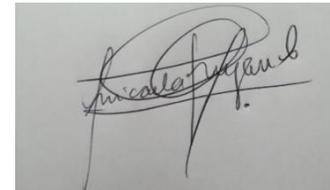
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 07 de 2021

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read "Ricardo J. P. S." with a period at the end.

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTECLINE, SAC, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN								
1	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional depende del vínculo que entabla el líder y los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Está usted de acuerdo con que la estabilidad organizacional se relaciona con las actividades que comprende el clima organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Está usted de acuerdo con que los ascensos y promociones motivan a los trabajadores de la empresa y exponen un clima organizacional óptimo?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo con que los líderes de equipo deben motivar a los colaboradores a que aspiren por ascensos y promociones?	X		X		X		
5	¿Está usted de acuerdo con que el ambiente social de la empresa representa el clima organizacional?	X		X		X		
6	¿Está usted de acuerdo con que para la existencia de un ambiente social óptimo debe existir la comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		
COMUNICACIÓN								
7	¿Está usted de acuerdo con que la participación activa de los trabajadores fomenta a un clima organizacional impecable?	X		X		X		
8	¿Está usted de acuerdo la participación refleja la aportación de ideas y	X		X		X		

	decisiones de los trabajadores en la empresa?						
9	¿Está usted de acuerdo con que la integración debe ser llevado a cabo mediante la ayuda del líder y los demás colaboradores en la empresa?	X		X		X	
10	¿Está usted de acuerdo la integración de los trabajadores debe estar compuesta de valores y responsabilidades diversificadas equitativamente?	X		X		X	
11	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia laboral es importante para el desarrollo empresarial?	X		X		X	
12	¿Está usted de acuerdo con que la convivencia está relacionada con la organización de la empresa?	X		X		X	
SATISFACCIÓN LABORAL							
13	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe mantener la armonía en los trabajos grupales?	X		X		X	
14	¿Está usted de acuerdo con que clima organizacional se evidencia en el trabajo en armonía del líder y los trabajadores?	X		X		X	
15	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación constante del líder y los trabajadores exponen un clima organizacional adecuado?	X		X		X	
16	¿Está usted de acuerdo con que la cooperación demuestra la empatía y solidaridad de los trabajadores?	X		X		X	
HABILIDAD COGNITIVAS							
17	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe poseer la inteligencia general al momento de tomar decisiones?	X		X		X	
18	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe proyectarse situaciones positivas en la empresa con el propósito de mantener el clima	X		X		X	

	organizacional?						
19	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe desarrollar un pensamiento creativo ante conflictos internos de la empresa?	X		X		X	
20	¿Está usted de acuerdo con que la creatividad e innovación forman parte del surgimiento de un líder?	X		X		X	
HABILIDADES SOCIALES							
21	¿Está usted de acuerdo el líder debe mantener el autocontrol en situaciones complicadas de la empresa?	X		X		X	
22	¿Está usted de acuerdo con que el autocontrol forma parte del comportamiento de un líder?	X		X		X	
23	¿Está usted de acuerdo con que la inteligencia emocional y social está relacionado con el liderazgo?	X		X		X	
24	¿Está usted de acuerdo sí un trabajador desea ser el líder debe ser inteligente emocional y socialmente dentro y fuera de la empresa?	X		X		X	
CÓNOCIMIENTO TÁCITO Y EXPERTICIA							
25	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo social tiene relación con el análisis de problemas?	X		X		X	
26	¿Está usted de acuerdo con que el desarrollo social de una empresa se lleva a cabo mediante la aportación del líder y trabajadores que analizan los problemas que suceden internamente?	X		X		X	
27	¿Está usted de acuerdo con que el líder sabe cómo solucionar los problemas de la empresa?	X		X		X	
28	¿Está usted de acuerdo con que, si líder presenta soluciones ante los conflictos de la empresa, se evidencia el desarrollo organizacional?	X		X		X	

29	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe ser intuitivo ante ciertas situaciones específicas de la empresa?	X		X		X		
30	¿Está usted de acuerdo con que los conocimientos tácitos del líder son de gran utilidad para el manejo de situaciones?	X		X		X		
EXTRAVERSIÓN								
31	¿Está usted de acuerdo el líder debe poseer experiencia profesional previa?	X		X		X		
32	¿Está usted de acuerdo con que la experiencia laboral y profesional forma a un líder responsable?	X		X		X		
33	¿Está usted de acuerdo con que la amabilidad demuestra la comprensión y tolerancia del líder?	X		X		X		
34	¿Está usted de acuerdo con que el liderazgo y desarrollo organizacional comprende la muestra de amabilidad?	X		X		X		
35	¿Está usted de acuerdo la responsabilidad es el factor con mayor importancia en el desarrollo organizacional de una empresa?	X		X		X		
36	¿Está usted de acuerdo el líder debe demostrar responsabilidad con las funciones de la empresa a manera de encontrar el desarrollo ideal?	X		X		X		
37	¿Está usted de acuerdo con que la toma de decisiones por parte del líder y el personal ejecutivo pueden modificar el futuro de la empresa para generar resultados fructíferos?	X		X		X		
38	¿Está usted de acuerdo con que el líder debe tomar las decisiones en conjunto de los demás trabajadores, puesto que manifiesta un ambiente democrático?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Vento Rojas Juan Francisco

DNI: 10611322

Especialidad del validador: Contador

15 de 07 de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1			
2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1				
2	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				
2	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
3	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
3	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
3	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
4	4	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1						
4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2					
1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1				
1	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
1	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1					
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1					
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1				
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1			
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2			
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1			
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2		
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2
2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2			
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2				

2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2		
2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	
1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	2
2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	
2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	