

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa Bionutrick
C.P. S.A.C. Lima - 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Wong Saavedra, Karla Giullianna
Código ORCID: 0009-0009-0883-0643

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot
Cód. ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho - Perú

2023

INDICE

Índice General.....	i
Índice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción	1
2. Metodología.....	23
3. Resultados	25
4. Análisis y discusión.....	52
5. Conclusiones	56
6. Recomendaciones.....	58
7. Referencias bibliográficas	59
8. Anexos	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa	25
Tabla 2 ¿El jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?	26
Tabla 3 ¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?	27
Tabla 4 ¿En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?	28
Tabla 5 ¿En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?	29
Tabla 6 ¿En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?	30
Tabla 7 ¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa?	31
Tabla 8 ¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?	32
Tabla 9 ¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?	33
Tabla 10 ¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?	34
Tabla 11 ¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?	35
Tabla 12 ¿Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo?	36
Tabla 13 ¿El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos?	37
Tabla 14 ¿El jefe responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?	38
Tabla 15 ¿El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado?	39
Tabla 16 ¿El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa?	40
Tabla 17 ¿El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores?	41
Tabla 18 ¿El jefe hace reconocimiento de logros a sus colaboradores?	42
Tabla 19 ¿Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa?	43
Tabla 20 ¿Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno?	44
Tabla 21 ¿El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores?	45
Tabla 22 ¿El jefe presta atención a los colaboradores?	46
Tabla 23 ¿Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normativa?	47
Tabla 24 ¿El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo?	48
Tabla 25 ¿El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos?	49
Tabla 26 ¿Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados?	50
Tabla 27 Correlación de variables	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa?	25
Figura 2 ¿El jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?	26
Figura 3 ¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?	27
Figura 4 ¿En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?	28
Figura 5 ¿En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?	29
Figura 6 ¿En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?	30
Figura 7 ¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa?	31
Figura 8 ¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?	32
Figura 9 ¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?	33
Figura 10 ¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?	34
Figura 11 ¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?	35
Figura 12 ¿Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo?	36
Figura 13 ¿El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos?	37
Figura 14 ¿El jefe responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?	38
Figura 15 ¿El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado?	39
Figura 16 ¿El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa?	40
Figura 17 ¿El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores?	41
Figura 18 ¿El jefe hace reconocimientos de logros a sus colaboradores?	42
Figura 19 ¿Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa?	43
Figura 20 ¿Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno?	44
Figura 21 ¿El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores?	45
Figura 22 ¿El jefe presta atención a los colaboradores?	46
Figura 23 ¿Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad?	47
Figura 24 ¿El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo?	48
Figura 25 ¿El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos?	49
Figura 26 ¿Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados?	50
Figura 27 Correlación de variables	51

Palabras clave

Tema	Estilos de liderazgo y clima organizacional
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Talento humano Ciencias Sociales Economía y negocios Negocios y Management

Keywords

TOPIC	Leadership styles and organizational climate
SPECIALTY	Administration
Lines of investigation	Human talent Social sciences Economy and business Business and management



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima - 2022" del (a) estudiante: **WONG SAAVEDRA KARLA GIULLIANNIA**, identificado(a) con Código N° **1713000026**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 23 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Estilos de liderazgo y Clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C.

Lima - 2022

Leadership styles and organizational climate in the company Bionutrick C.P.

S.A.C. Lima - 2022

Resumen

El propósito de la investigación es esclarecer la relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022.

Se utilizó una metodología de investigación descriptiva-correlacional, con estructura no empírica para conseguir el objetivo anterior con un cuestionario que fue contrastado con una evaluación de expertos y su fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Tuvimos una población de 40 colaboradores basados en la fórmula de probabilidad. Para el procesamiento de datos se aplicará el programa SPSS, el cual permitirá organizar la información obtenida en base a datos numéricos y porcentuales.

La conclusión es que existe una correlación moderada entre las variables con resultados Rho Spearman 0,47 demostrando que existe significancia estadística $p=0,001 < 0,05$. por lo tanto, se sugiere que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en Bionutrick C.P. S.A.C.

Abstract

The purpose of the research is to clarify the relationship between leadership style and organizational climate in Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022.

A descriptive-correlational research methodology was used, with a non-empirical structure to achieve the above objective with a questionnaire that was contrasted with an expert evaluation and its reliability using Cronbach's Alpha. We had a population of 40 collaborators based on the probability formula. For data processing, the SPSS program will be applied, which will allow organizing the information obtained based on numerical and percentage data.

The conclusion is that there is a moderate correlation between the variables with the Rho Spearman 047 results, demonstrating that there is statistical significance $p=0.001<0.05$. therefore, it is suggested that the leadership style is significantly related to the organizational climate in Bionutrick C.P. S.A.C.

1. Introducción

A nivel internacional se cuenta con los trabajos previos de: Villacreses (2021) En el estudio de Liderazgo de Equipos, tuvo como objetivo realizar recomendaciones de liderazgo en los grupos de trabajo del sector público de dicha empresa, a fin de investigar y brindar una adecuada capacitación a su personal. El método es cuantitativo y cualitativo. La población y la prueba estuvo conformada por 370 personas. La técnica utilizada fue la investigación por encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 24 puntos. Los resultados encontrados: al señalar la importancia de las competencias y aptitudes potenciales de los roles de liderazgo de los servidores públicos, por lo menos el 64% de los 370 encuestados, estuvo de acuerdo en cómo encontrar los medios para causar daño e influir en dichas personas, grupos y organizaciones para lograr objetivos comunes. Un diagnóstico descriptivo de un programa de formación de líderes existente, encontró que el 52.33% está de acuerdo con el enunciado que se comunica a nivel organizacional, En conclusión, lo que indica que no están tomando decisiones informadas. Los que toman decisiones tienden a usar sus habilidades al máximo en el lugar de trabajo y como resultado, responden a las necesidades locales.

También, Contreras (2020) en la tesis “Liderazgo Democrático en Metalmecánica S.A., Temuco – 2020” tuvo como objetivo principal disponer el nivel de liderazgo democrático de los empleados, considerando sus percepciones y comportamiento. Con una evaluación transversal cuantitativa del tipo descriptivo no empírico. El método de investigación recolectó datos a través de un cuestionario estructurado y confirmado, basado en 21 cuestionario de encuesta aplicados a una muestra probabilística de 69 empleados de la organización. Los resultados permitieron concluir y demostrar que el nivel actual de gestión democrática es alto y el 85% confirmaron este resultado, los empleados tienen una percepción positiva de la gestión democrática.

Del mismo modo, Santamaría (2020) La tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de Datapro S.A.”, tuvo como objetivo resolver el impacto de dichas variables El enfoque fue múltiple con un diseño no experimental. se utilizó un cuestionario de 32 preguntas como herramienta de recolección de datos. La muestra del estudio fue de 106 personas. Por lo tanto, se ha demostrado que el clima organizacional afecta a los empleados en el desempeño del área de estudio. La conclusión es que existe una concordancia entre las variables del estudio.

Del mismo modo, Cardona (2019) en la tesis “Liderazgo en la empresa Metal Unión S.A.S., Cartagena - 2019” tuvo como objetivo indagar el nivel de liderazgo democrático, y precisar si pueden interpretarse como indicadores de esa variable, Se realizó una evaluación descriptivo transversal en el que participaron 38 colaboradores El estudio concluyó que los colaboradores respondieron una serie de preguntas, incluido el cuestionario de motivación organizacional, las preguntas de liderazgo democrático y orientación a la vida de España, es así que estos encuestados demostraron una capacidad de liderazgo moderada/alta con 75% encuestados que confirmaron el estudio

No obstante Manterola & Vilchez (2019) en la tesis “Liderazgo liberal en MetalicFactory A.S., Caracas - 2019” tuvieron como meta determinar el grado de liderazgo liberal, además, de las futuras discrepancia con la ocurrencia de variables relacionadas con el mando, estas variables se midieron mediante un balotario, se empleó una muestra de 34 trabajadores. Demostrando que el nivel actual de liderazgo Freelance en la empresa es alto con un 65% de quienes afirman este resultado, han demostrado un rendimiento sobresaliente al ser capacitados, con compensación a la calidad de la labor realizado, la investigación sugiere que la empresa cree los correspondientes factores de protección que favorezcan a los trabajadores.

También Valenzuela (2019) en su tesis “Gestión de los trabajadores de la empresa MVA Metalmecánica y Piezas Mecanizadas, Santiago - 2019”. tuvo como prioridad principal evaluar el grado de liderazgo de los colaboradores, este estudio es de diseño horizontal cuantitativo y metodología de tipo descriptivo no empírico. Se concluyó que el grado de liderazgo de los colaboradores en la empresa fue demasiado bajo con un 56%, se sugiere establecer estrategias para la detección temprana de casos, no solo con la empresa mencionada, sino también en otras organizaciones corporativas del sector industrial

Asimismo, Concepción (2019) En la tesis “Liderazgo en los empleados en Fiat Chrysler, México - 2019” este estudio es cuantitativa con un diseño transversal no empírico, tuvo como meta determinar el grado de liderazgo en los empleados Para esta evaluación la prueba estuvo conformada por un total de 130 empleados divididos por horas trabajadas, edad y antigüedad en la organización. Al concluir que las herramientas utilizadas para recopilar los datos necesarios para la evaluación, fue un balotario desarrollado exclusivamente para esta encuesta, indica que el grado actual de liderazgo de los empleados está inmerso en el promedio requerido con un 56% que confirman este estudio

En tanto, Betancur (2019) En la tesis la Influencia del liderazgo en el clima laboral de la Asociación Colombiana de Investigación Agropecuaria AGROSAVIA – Centro de Investigación El Nus, tuvo como meta común analizar la influencia de estas variables. Los métodos de estudio fueron de tipo descriptivo – correlacional y cuantitativo. La demostración incluye 68 empleados del área de unidad de operaciones y centro de investigación. el método de recopilación de datos utilizada es la encuesta; se utilizó un plan de acción como herramienta para ayudar a entender la situación de los empleados en relación al clima de trabajo. De acuerdo a los logros encontramos que, en cuanto a la confianza, la tasa de aceptación de la comunicación es del 67%, la competencia de los líderes es del 71% y de la integridad del líder es del 71%. Se ha concluido que el liderazgo afecta significativamente el clima de trabajo en una compañía, el liderazgo y el clima

laboral están claramente relacionados; es decir; si hay líderes que sean capaces de construir buenas relaciones entre sus empleados.

De tal modo, Raja, et al (2019) Tuvieron como objetivo comprender el impacto del clima organizacional en las funciones de los colaboradores en una compañía y analizar la relación entre las variables. Se seleccionaron una muestra de 423 empleados para la recolección de datos. Los 16 resultados finales muestran que estas dos variables están interrelacionadas, y, además, el análisis también muestra que la orientación, las relaciones interpersonales, la gestión de problemas, la gestión de conflictos, la gestión de recompensas, la asunción de riesgos, la gestión del cambio afecta el desempeño laboral, la supervisión del trabajo, los errores de gestión, la comunicación, las variables de confianza que toman decisiones no afectan el desempeño laboral. La gerencia de la empresa debe asegurarse de que los programas se implementen de manera efectiva para mejorar la calidad del clima organizacional y el desempeño de los empleados.

Asimismo, Jaya (2018) en su proyecto de investigación: “El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en las Pymes del sector lácteo de la Parroquia de Belisario Quevedo”. Proyecto de investigación de la carrera de Ingeniero Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador. Tuvo como objetivo principal de su trabajo determinar el impacto de dichas variables, el cual se desarrolla sobre la base de una investigación descriptiva y se lleva a cabo con métodos de investigación de encuesta utilizando cuestionarios como instrumentos. se concluyó que existe una relación directa entre las variables debido a que este comportamiento al revelar los factores que influyen estas dos variables, a saber; es del 59,99 % para la toma de decisiones y el 55,55%, para la adaptación al cambio se vieron obstaculizado por el mal desempeño de los colaboradores, generando un clima laboral desfavorable entre el personal.

También, Mazariegos & Ivette (2018) En su Tesis. "Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado en empleados administrativo de una empresa de alimentos de Región 1 de Quetzaltenango)". Tuvieron como objetivo ejecutar a los

empleados que se ven reflejados al realizar actividades en el lugar de trabajo, lo que también depende de cómo y de qué forma se sientan motivados los empleados de la empresa. La motivación también facilita la caracterización del comportamiento de los empleados de la empresa. En esta encuesta se verificó que el nivel de motivación de los empleados hacia su desempeño es alto, se realizó un estudio con 34 sujetos. Se utilizan investigaciones descriptivas y pruebas psicométricas para medir el nivel de motivación y escalas de Likert para determinar el nivel del desempeño laboral de los empleados, los resultados obtenidos durante el estudio revelaron que la motivación tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados. Se reconoce que la motivación es muy importante para los empleados y esto se refleja en sus acciones, si los empleados se sienten valorados y apreciados en la empresa y motivados por su desempeño y reconocimientos, significa que se sienten comprometidos con la compañía considerándolo como su segundo hogar. 7 recibirán una mayor ganancia en su trabajo. Si los empleados trabajan con compromiso su desempeño mejorará y la empresa tendrá mejores resultados.

En el ámbito nacional, Alarcón (2020) En su tesis Propuesta de mejora del liderazgo para la sostenibilidad de las Mypes del sector comercio, rubro venta de productos tubérculos del distrito de Chancay, provincia de Huaral, 2019, tuvo el objetivo común plantear los progresos de la jefatura como estrategia adecuada, factores de sustentabilidad, El método de estudio es cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no empírico, corte transversal, muestra incluida de 12 Mypes. El método de recopilación de información empleada es una investigación, se aplicó como herramienta un formulario de 22 preguntas. Se obtienen los siguientes, en cuanto la mejora de los liderazgos, 58.30% casi siempre establece optimas prácticas de conducta y, el 58.30% si fomenta consistentemente un clima organizacional favorable, el 75.00% habitualmente se enfoca en los problemas y bienestar laboral del personal, el 66.70% casi siempre tratan bien a todos los miembros de la organización. Se resuelve que la mayoría de las Mypes juegan un papel primordial

en la investigación de variables como el liderazgo, es sabido que desconocen las ideas teóricas que esto conlleva, sin embargo, emplean de forma empírica y rutinaria ya que es parte de su cotidianidad como organización.

Asimismo, Ávila & Tejeda (2020) “Efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los asociados agrícolas Proserla – Jayanca Fruits”, Tuvieron como meta aseverar la injerencia de la misma, en el desarrollo de dichas variables. El estudio se basa en el ejemplo de Likert (1987). Se utilizó el método de la encuesta con una prueba de 31 colaboradores. Se usaron 58 preguntas, las primeras 40 de la variable clima organizacional y las últimas 18 de desempeño laboral, el balotario estuvo conformado por 10 perspectivas. Se noto que el R cuadrado muestra que la variable predictora aplica a la dependiente Y (desempeño laboral) hasta en un 97%. Concluyendo: cuanto mejor sea la comprensión del clima organizacional, mejor será el desarrollo laboral.

De tal modo, Osorio & Pérez (2019) realizaron la tesis “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la libertad, Perú – 2018”, tuvieron como meta determinar la relación de dichas variables en los colaboradores. diseño no experimental, transversal - correlacional, con una población de 223 trabajadores con un tamaño de prueba de 122, este estudio tuvo una encuesta con preguntas cerradas. Se percibió una correlación positiva entre las variables con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, resolviendo que el clima laboral se relaciona sustancialmente con el desarrollo productivo de los trabajadores del campo, es una relación directa de alto nivel.

También, Cordero & Ramírez (2019) realizaron la tesis “Clima organizacional de los empleados Fouscas Trading Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Lima, 2017”, tuvieron como objetivo determinar el clima organizacional de los empleados. Con un diseño no experimental, transversal a nivel descriptivo. Su población fue de 78 empleados. El método de recopilación de información fue una Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer ajustada por Gutierrez

(2015) dando un alto grado de confiabilidad (0,86). Esta empresa su el clima organizacional era normal, llegando a un 78%, seguido de un 19% que opinan que era bueno y solo un 3% consideran lo contrario. En resumen: tiene un clima permanente, relacionado con los atributos ambientales percibidas de algún modo directa por los empleados de la empresa.

Además, Lazo y Ordaya (2018) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de una agencia agropecuaria de Chupaca”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre dichas variables de investigación. La muestra fue no experimental. Se utilizó un balotario para cada variable como medio de recopilación de información. El tamaño de la muestra fue de 15 trabajadores. Estas muestras estadísticas tienen una relación importante entre las variables. Se concluye que, existe relación entre las variables de investigación de dicha empresa.

Asimismo, Morante (2018) realizó la tesis “La relación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados en Pro Semillas S.A.C. 2016-2017”, tuvo como meta analizar la relación entre dichas variables. A partir de este modelo buscamos ensayar la relación de cinco vías con el modelo de clima organizacional de Sonia Palma y la relación de una vía con el de productividad de los empleados desarrollado por Patterson. Las técnicas se aplicó la investigación documental y encuesta. en consecuencia, se demostró que hay una relación entre las variables, con alta intensidad en todas las dimensiones.

Además, Fonseca (2018) En la tesis “Estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal Cienpharma s.a.c – Trujillo 2018”. Esta investigación tuvo como meta establecer en qué grado el estilo de liderazgo gerencial incide en los resultados laborales de los empleados. De esta empresa se concluye, que, conformada por 25 empleados, eliminará los temas relevantes que no se realizan adecuadamente, permitiendo mejor el desempeño dentro de la empresa. Dando un mejor desempeño dentro de la empresa. Para esta investigación se empleó el diseño descriptivo-transaccional, aplicándose 2 encuestas una para resolver las formas de liderazgo de las gerencias y la 2 para determinar el desenvolvimiento d

los empleados. Se puede resaltar que la forma de liderazgo de la gerencia incide en el desarrollo laboral de los empleados, no es la forma más adecuada para mejorar la productividad. En resumen, se espera que la ejecución de este trabajo ayude a aumentar el conocimiento del liderazgo, al mismo tiempo la conciencia de los empleados de la empresa, para ser más efectivos en el trabajo por parte de todos y con una mayor productividad.

De tal modo, Garay (2018) En la tesis “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2018”. Un tema importante a tratar en la actualidad en las empresas que llevan a un bajo o alto crecimiento, esto incide puntualmente en el desempeño de los trabajadores. Por tal motivo, el objetivo de esa investigación fue diagnosticar la influencia del estudio de liderazgo que distingue a una empresa industrial y su efecto en el desempeño laboral. este estudio fue cuantitativo con un diseño no experimental con área transversal. Se conto con un total de 40 trabajadores, operarios y asistentes, la prueba fue no censal ya que se siguió tomando toda la población. el método usado fue la encuesta, y para recolectar datos se usó un balotario de 48 preguntas, avalados por especialistas para mayor credibilidad. Las confiabilidades de las variables por medio de la estadística. Alfa de Cronbach, por lo tanto, el resultado es 0.9687 en estilos de liderazgo y 0.9374 en desempeño laboral. Se ha determinado que si bien hay una correlación moderada entre ambas. los estilos de mayor influencia en los negocios son el coercitivo y el participativo y por ende provoca una impresión fuerte en el desarrollo laboral.

Asimismo, Según la investigación de Martínez (2017) de título “Los Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Atento Perú, Sede Tacna Periodo 2016.” Cuya meta fue determinar la influencia de los estilos de liderazgo. se realizó un enfoque fundamental con el diseño transversal y observatorio, direccionándose a 30 trabajadores de la empresa. En este estudio es posible determinar de dichas variables. Logrando valores de un p menor a 0.00 y un r-cuadrado igual a 19.78%, lo que indica que el liderazgo influye en el clima organizacional en esos niveles.

se puede comprobar que las tareas desarrolladas los jefes, en cuanto la gestión del espacio y la gestión de los trabajadores interviene en la sensación en el clima de la empresa. Es de resaltar que el clima es un indicador para evaluar el liderazgo y las relaciones laborales, es por este motivo que podemos concluir que hay la disposición idónea para que el liderazgo ayude al éxito de un buen clima organizacional de la empresa.

En el ámbito local, Zelada (2021) en su estudio El liderazgo como factor relacionado en la planificación del mejoramiento y la gestión de calidad de micro y pequeñas empresas del rubro comercio, menudeo de insumos agrícolas, ciudad de Casma, 2019, tuvo como meta común identificar rasgos claves en el liderazgo como elemento relevante en la gestión, calidad y la planificación de la mejora. El método de estudio fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo. Se empleó una muestra de 20 micro y pequeñas empresas. Se empleo la recolección de datos, encuesta y un cuestionario de 17 preguntas. En consecuencia el 50.00% expresan tener entre 31 a 50 años de edad, el 75.00% son masculino, el 50.00% de las micro y pequeñas empresas tienen de 4 a 6 años en este rubro, el 100.00% tienen de 1 a 5 empresas asociadas, el 90.00% los encargados consideran el liderazgo como un punto sobresaliente en la gestión de calidad, Se concluye que no todos los propietarios lo consideran un factor relacionado, por lo tanto se debe promover el trabajo en equipo, el buen clima laboral, desperdiciando de esta manera las ventajas aportas las herramientas técnicas de gestión.

Para dar argumento científico a la primera variable estilo de liderazgo, Cadena (2018) aclara que años anteriores, los mejores lideres han generado un mayor logro en las organizaciones, pues necesitan líderes para tomar el rumbo correcta, el liderazgo es el medio suficiente y eficaz para que las empresas se modernicen y consoliden sus operaciones, estableciendo así grandes desigualdades en la competitividad frente a sus rivales. Si las compañías carecen de un líder, estarán en serios problemas, porque no tendrán un camino definido. Por tanto, se explica que el liderazgo eficaz proporciona motivación, energía y dirección al negocio.

Según, Temple (2018) afirma que, un líder es alguien entusiasta que persigue metas de forma eficaz, tiene una obligación o compromiso consciente de tener éxito, ya sea comercial, social o en la política. Ser líder es motivar, impulsar, generalizar tareas para lograr los objetivos integrales de la empresa; teniendo una visión transparente en las metas alcanzar.

También, Temple (2018) argumenta que un líder debe motivar y pregonar con el ejemplo, por lo que los individuos deben tener derecho a intervenir, apoyar, innovar enseñar lo que define al liderazgo como una buena competencia. Tenemos que organizar a los líderes potenciales para que sepan percibir y participar, porque en el Perú todos tienen que ejercer un liderazgo profesional y emprendedor para tener un resultado favorable. También en una compañía, aspiramos tener un buen jefe que nos dé ánimos, nos guíe y nos indique cómo llegar y por qué es bueno, y sobre todo que nos oriente que podemos hacer para tener éxito.

Asimismo, Ruiz (2017), menciona algunos estilos de liderazgo de la siguiente manera: Liderazgo autoritario o coercitivo: este estilo el líder es alguien que da funciones al equipo ignorando sus opiniones, los insta a completar la tarea y solo se enfoca en guiar la ejecución en el momento correcto de cada fase. Establezca tareas específicas para cada miembro del equipo y forme grupos de trabajo beneficiosos. El líder asume el acto de dirigir sin participar en el trabajo específico, es decir; desempeñar un rol autoritario.

Teniendo algunos rasgos: donde suelen ser personas fuertes, majestuosa y agresivas, todas las acciones se realizan a su manera y normas, es decir; un jefe que es indiferente a la gente, solo le importa la labor de los colaboradores, no participan en los planes posteriores del equipo, trata a los trabajadores del equipo como subordinados y objetos de misión, no a personas. Muchas veces no prestan atención y no ofrecen perspectiva contrarios a los suyos, centralizan el poder y desalientan la colaboración, se resisten a las relaciones personales y amistades entre trabajadores ya que creen que esa cercanía pone en peligro el poder (Ruiz, 2017).

Por otro lado, los líderes democráticos: a diferencia del autoritario, este jefe comienza sus roles con el principio de tomar en cuenta las opiniones e intereses, y tratar al grupo como una entidad poderosa el cual el jefe es el único representante. Algunas cualidades de tipo liderazgo son: No preside la dictadura, todos los términos provienen del consenso del grupo que luego se toman en cuenta estas decisiones, muchas veces muestran un gran interés en mantener la eficacia de todo el equipo, así como al final de las tareas que se realizan, siempre es beneficioso para todos los miembros del equipo expresar sus percepciones y emociones con la intención de producir un ambiente de responsabilidad creativo, ante direcciones difíciles, realizan con potencial para excluir la honestidad entre los trabajadores del equipo y los conflictos, crean de forma convincente que la responsabilidad de la realización de las tareas es de todos los miembros del equipo además de la suya propia permiten a cada miembro del grupo la máxima libertad en su trabajo, siempre que hayan demostrado su capacidad para hacerlo, manejan la razón para que los trabajadores del equipo se sientan reconocidos con la organización en la que laboran, debido a la plena decisiones de ellos y ellos en él, el jefe favorece la unión en todos los grados, los incentivos de los trabajadores se basa en la participación de logro, metas y el compromiso de aceptar en lograr los objetivos (Ruiz, 2017).

Asimismo, un jefe libre de concesiones: vemos a este jefe relevado de sus responsabilidades y delega autoridad y compromiso a los integrantes del equipo. Este jefe cree en que los subordinados tienen la responsabilidad de motivarse, controlarse y completar las tareas. Según este mecanismo, todos los miembros del equipo deben ser altamente competentes y calificados para llevar a cabo las actividades. En pocas palabras, este jefe autoriza roles a los integrantes para que puedan tomar sus propias decisiones. Este estilo de liderazgo se caracteriza por: Falta de compromiso, el establecimiento de objetivos y tácticas, da libertad al equipo, ignora la discrepancia, preocuparse solo por el bienestar emocional propio, y no impulsa al desempeño en el rendimiento al equipo (Ruiz, 2017).

Por lo tanto, las cualidades de un buen líder son: Para responder qué es el estilo de liderazgo e identificarte como un buen líder debes poseer las siguientes características: establecimiento de metas, humildad y tolerancia, inquisitivo, responsable, carismático, habilidades sociales, comunicador.

También, tenemos algunas leyendas de dirección: Mito 1. “el mando es una aptitud original”. porque la tierra es la tierra, y los gobernantes han existido y existirán durante siglos. La dirección es colectiva y susceptible, absolutamente poseemos alguna competencia para liderar, algunos pueden ser jefes en una organización y otros no. (Bennis, 2019). Mito 2. “Los jefes nacen, no se producen”. El individuo es un ser fisiológico, mental y colectivo. No hay cualidades naturales, o cualidades únicas para convertirse en un jefe (Bennis & Goldsmith, 2019) y Drucker (2020) también advierte “que no hay jefes naturales, son bastante raros para las exigencias apremiantes de hoy. Por ende, el liderazgo tiene que ser aprendido” (p.78). habilidad, aptitudes, amplitud, experiencia y procesos del ámbito emocional se pueden entrenar con dedicación y perseverancia. Planear, ayudar, organizar, mantener a los grupos juntos, accionar, observar y motivar son labores colectivas fáciles de aprender. (Bennis & Goldsmith, 2019). Mito 3. “Los jefes son atractivos”. Ahora, cuando el carisma “explosión”, el liderazgo es principalmente emocional. Algunos de los jefes son tan efectivos, con los que he laborado en 50 años se encierran en sus oficinas, mientras que otros se vuelven bastantes sociables. Lo especial que tienen en general es algo que no tienen: carisma. (Bennis, 2019). Muchos investigadores consideran que la reputación es el efecto de un líder activo, a su vez incrementa el compromiso de todos y no lo contrario. (Bennis & Goldsmith, 2019). Mito 4. “el liderazgo predomina en la parte más alta de una organización”. En todas las familias, ONG, empresas, organización y en todo grupo existente formal o informal, siempre existe un liderazgo. (Bennis & Goldsmith, 2019). Mito 5. “todo líder tiene la capacidad de poder controlan, ordenan a los demás”. Un líder es aquel que no solo empuja,

manda, seduce, tira, manipula, cuando el líder delega una tarea, el equipo lo toma como propia. (Bennis & Goldsmith, 2019).

Durante 50 años, Peter Drucker se dedicó a trabajar en el análisis del rol, el comportamiento y las metas del líder, deliberando: que todo líder tiene seguidores. Ser un buen líder no es aquel que sea "agradable" o "admirado". El liderazgo no es ser popular, el liderazgo se define con los resultados. (Bennis & Goldsmith, 2019).

Si embargo, El líder no es solo un rango, privilegio, ni bienes. Los verdaderos líderes son creadores, no solo predicadores, delegan tareas, una para crear una diferencia, establecer estándares o lo que ellos quieran, (Potoker, 2019).

Para dar argumento científico a la segunda variable el clima organizacional, es de suma importancia en las organizaciones para el objetivo del desarrollo social, por lo que es muy importante por formar parte de la estrategia y competitividad que desarrolla la organización, el ambiente en el trabajador se sienta cómodo, que se sienta involucrado y que para la empresa el más valioso recurso sea él mismo. Podrás emprender una labor óptima con resultados exitosos, porque como seres humanos, cuando somos tratados en un clima amigable, podemos notar que pertenecemos y elaborar bien nuestro trabajo.

De acuerdo con Iglesias y Torres (2018), tenemos como principales pilares de la gerencia en el clima organizacional, influye en gran parte en el desarrollo y efecto. Sus principales acercamientos comenzaron durante 1960, cuando se formó el contexto teórico. Por ello es necesario analizar en profundidad los puntos de vista teóricos que lo provee. también mencionaron sobre la conciencia del clima de trabajo es una inquietud en la mayoría de las direcciones que actualmente están trabajando para mejorarlo. Las organizaciones que trabajan para mejorar la productividad también se enfocan en el potencial de sus empleados y la calidad del servicio para ampliar el rendimiento.

De igual forma, Goncalves (2018) asegura: La conducta de los empleados no es la consecuencia de indicadores en las entidades, se refiere a como los trabajadores perciben esta variable. Estas capacitaciones se relacionan de gran medida en los trabajos, interacciones y otras experiencias que cada integrante con la compañía (p.16).

El principal clima organizacional; Uribe (2015) señala: “La importancia de investigar el conocimiento o atmósfera de la dirección consiste en la autoridad, la conducta y desempeño del personal dentro de la empresa.” (p.34). La característica fundamental de una empresa es el clima organizacional. Teniendo como causas probables negativas o positivas dependiendo de la captación que se le dé, ya que refleja la conducta situacional, así como valores y capacidades de los miembros de la compañía. Al aplicar los beneficios de un ambiente de trabajo óptimo puede incrementar el compromiso, motivación, satisfacción y proporcionar una forma de identificar a los empleados orientados a objetivos. En resumen, mantener la estabilidad laboral.

Tenemos algunas particularidades del clima organizacional, Murrieta, Ochoa y Córdova (2019) particularidades que resaltaron de las siguientes maneras. Conciencia de la comunidad: El ambiente organizacional es una descripción general que constituye a una dirección. Es la percepción general que tienen los empleados de la compañía. Representa la impresión de las personas sobre el ambiente organizacional interno en el que laboran. Un concepto abstracto e intangible: El ambiente organizacional es un concepto de excelencia. Es muy difícil interpretar los elementos del ambiente organizacional en términos de unidades cuantificables u observables, dadas sus vecindades e identidades: el entorno empresarial da a las empresas una identidad distinta. Muestra la diferencia de una empresa de otras organizaciones, El Ambiente Organizacional final se construye: Manifiesta la coherencia a largo plazo del entorno interno en el que se encuentran el personal de la empresa. Concepto de multilateralismo: El entorno

direcciona es un concepto multidimensional. Independencia personal, forma de poder, carácter de líder, patrones de comunicaciones, nivel de comparación y cooperación, son los diversos aspectos del ambiente organizacional.

Por otro lado, tenemos algunos factores ambientales organizacionales; para comprender el clima de una organización es necesario identificar sus elementos constitutivos y cómo lo afectan, para luego examinar y alcanzar resultados que muestren las habilidades del personal hacia la empresa donde laboran.

No obstante, Según García (2009), el clima organizacional consta de tres elementos: “la estructura, el tipo, el tamaño de la empresa, procesos, políticas y procedimientos; las relaciones sociales entre empleados, al igual que su desenvolvimiento en grupos sociales y en definitiva el medio físico se convertirá el instrumento en el desarrollo del trabajo y su entorno o infraestructura”.

Asimismo, Cascio (1986) proporciona una lista de causas que interfieren en el clima organizacional, en la que los factores de líder, forma de controlar a los subordinados y la estructura organizacional se relacionan con la promoción, las motivaciones económicos y no económicos y la recompensa, asimismo, se ocupa de las relaciones sociales.

Louffat (2012) nos dice que las causas que influyen en el clima organizacional se enfocan en la evolución administrativas y desarrollo de recursos humanos. En este proceso se identificó cuatro factores: La planeación es importante para conocer los niveles de satisfacción de los trabajadores respecto a la planificación estratégica y componentes organizacionales, gestión; todo el proceso de liderazgo, desde motivación, monitoreo, orientación y manejo de problemas para evitar desviaciones de las metas y objetivos de la organización.

Likert tipos de ambientes organizacionales, Según, Likert (citado en Rondan, 2018) mencionó la teoría de sistemas de Likert no tiene que confundirse con las ideas de los líderes, porque el liderazgo es una de las variables específicas en el ambiente organizacional. Los tipos de entornos organizacionales se muestran a

continuación: Clima autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador. En estos casos los líderes desconfían de sus subordinados, considerando únicamente los consejos de sus superiores y subordinados que trabajan bajo coacción, que por lo general no son recompensados, a menudo se siente una resistencia interior, un aire de autoritarismo: Sistema II – Autoritarismo patriarcal. En esta categoría sobre el clima, los jefes crean fideicomisos benévolos con sus colaboradores, en el proceso la alta dirección son los que toman las decisiones, teniendo en cuenta las recomendaciones de los stakeholders. Trabajan en un entorno de cordialidad, mientras que la dirección tiene un alto nivel de confianza en sus empleados, un ambiente de tipo participativo: Sistema III – Consultoría. En este ambiente, los jefes confían en sus asistentes, donde muchas veces las disposiciones las toman sus superiores, pero hay casos donde las decisiones las toman los colaboradores. Aquí trabajamos en un entorno proactivo ordenado, los planeamientos en general evolucionan en la mayoría de los funcionarios, se sienten comprometidos con lo que hacen, un ambiente participativo: Sistema IV – únete al equipo. En este ambiente, los directores tienen seguridad en sus asistentes, los trabajadores se motivan porque tienen una conexión de esperanza entre directores y subordinados, y los convierten en un buen grupo para alcanzar los objetivos de la empresa, porque es plenamente aceptada por todos los empleados.

El estudio se prueba de la siguiente manera: Argumentación de hipótesis: La experiencia es razonable ya que permitirá comprender el estado situacional de la aplicación de la forma de mando y condiciones de trabajo de la empresa, estos resultados servirán para que los investigados puedan hacer los correctivos que ellos crean convenientes.

Justificación práctica: Este estudio tiene un impacto práctico en las operaciones de la empresa, proporcionando información valiosa para el pensamiento y la acción del gerente de Bionutrick C.P. S.A.C. Esta información debe ser utilizada para el perfeccionamiento personal y gerencial, porque los

emprendedores necesitan ser eficaces, acto para enfrentar; así como, superar problemas con previsión y flexibilidad activa para acoplarse a los cambios necesarios del entorno.

Justificación metodológica: La investigación permitirá obtener resultados objetivos ya que se utilizarán métodos científicos como: grado de investigación, diseño de estudios, técnicas y herramientas estadísticas y el uso de Software especializado para el procesamiento de datos. Creo firmemente que este estudio será la base para que otros investigadores continúen profundizando sus investigaciones.

Justificación social: Este estudio proporciona conocimientos sobre el estilo de liderazgo y clima organizacional. De igual manera, este método debe servir como guía de referencia para todos; asimismo, como base para entender qué estilos de liderazgo son los más adecuados para mejorar y fortalecer; para favorecer el clima organizacional. En Beneficio de los colaboradores en la sociedad. Debido a que esta dirección de investigación corresponde a nuestra carrera, materia de estudio y campo, con los efectos alcanzados protegeremos a los especialistas en sus carreras, ya que cada vez son muchos los requisitos de conocimientos para el liderazgo en todos los puestos de trabajo de una organización, independientemente de su responsabilidad o posición.

Justificación científica; El método científico el cual corresponde al estudio de tipo básico, nivel correlacional, método por inferencia hipotética, diseño no empírico de partes simples, para la recolección de los datos utilizaremos instrumentos validados de acuerdo a la escala de Likert, para el procesamiento de la información utilizaremos el software estadístico SPSS versión 25.

Describiendo una realidad problemática; ya sea una empresa pequeña o grande, el gerente es responsable de buscar soluciones adecuadas a los diferentes dificultades que se presenten, a la vez estos individuos deben procurar encontrar

soluciones fundamentales para predecir futuros problemas, sabiendo que estos muestran un buen perfil de liderazgo, para mantener un clima laboral favorable, Según Crespo Tomanguilla, E., & Pardo Alarcón, M. I. (2017) En su estudio de liderazgo en una compañía de San Juan de Lurigancho, uno de los obstáculos que enfrentan los jefes era la desconfianza de los trabajadores, los gerentes, porque ellos ya se habían ganado la confianza y no la pedían ni la establecían. Su respeto por los compromisos relacionados con la comunicación de los líderes es fundamental para promover la seguridad de los trabajadores en los propios jefes. Esto permite que la organización tenga un buen clima organizacional. Nos dice Palacios (2019), “El clima organizacional se refiere al entorno jurisdiccional en el funcionamiento de una organización (negocio), lógicamente es impactado por las condiciones de conexión en el entorno que se envía y acepta advertencia, a través de prácticas, objetivos, subjetivos, formas, normas y condiciones de producción.

En el Perú no es ajeno a estos factores mencionados que influyen un buen clima organizacional, cuando son liderados por sus jefaturas. Es por esto que el trabajo de investigación está enfocado a la empresa.

Bionutrick C.P. S.A.C., se dedica a la producción, comercio agrícola a nivel Nacional. brindando trabajo en los distintos departamentos y Provincias. Las formas de cómo son dirigidas o las diferentes tiendas, nos conlleva a notar que hay desmotivación, falta de identificación y baja de ventas, no se trabaja en equipo y peor aún no priorizan que deben capacitar y valorar a sus trabajadores. Por lo tanto, me conlleva a realizar la siguiente del problema encontrado, ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con el Clima Organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022?

Conceptualización de variables. Estilos de liderazgo; Temple (2018) afirma que, un líder es alguien entusiasta que persigue metas de forma eficaz, tiene una obligación o compromiso consciente de tener éxito, ya sea comercial, social o en la política. Ser líder es motivar, impulsar, generalizar tareas para lograr los

objetivos integrales de la empresa; teniendo una visión transparente en las metas alcanzar.

Definiendo operacionalmente, el estudio se basa en la variable estilo de liderazgo que se medirá a través de las habilidades de liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y Liderazgo Autocrático en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C.

Dentro de las dimensiones del trabajo de estilo de liderazgo encontramos

Habilidades del liderazgo: Según Penteadó (2018) Las cualidades de todo gerente es tener la capacidad de liderar, para lograr objetivos trazados. Actualmente, ya son famosos debido a las graves dificultades que existen en los negocios.

Liderazgo Transformacional: Según Manrique K, (2017), citado por Bass (1985) define el liderazgo transformacional es un agente de cambio de forma positiva hacia su personal para lograr los mejores resultados en las metas establecidas, trabajar con los subordinados sensibilizando y alcanzando cada vez más la criticidad de la misión, enfocándose en las metas organizacionales en el equipo.

Liderazgo Transaccional: Burns y Bass (1990), citados por D" Alessio (2010, ocurre cuando el jefe establece metas y premia a quienes se someten por haberlas alcanzados. El primer paso es que el líder establezca metas y expectativas, luego promover los mecanismos para un alto desempeño, finalmente se informa a los seguidores del incentivo o recompensa que tendrán por lograr y alcanzar las metas establecidas.

Liderazgo Autocrático: El líder del equipo es la única persona aquella que toman las mejores decisiones para el equipo y la organización. El resto del grupo no sabe qué criterios de evaluación utiliza el instructor del grupo. El comunicado es unilateral: de jefe a empleados. (Levicki, 2019).

Definiendo conceptualmente, la segunda variable, clima organizacional Según Iglesias y Torres (2018), tenemos como principales pilares de la gerencia en el clima organizacional, influye en gran parte en el desarrollo y efecto. Sus principales acercamientos comenzaron durante 1960, cuando se formó el contexto teórico. Por ello es necesario analizar en profundidad los puntos de vista teóricos que lo provee. también mencionaron sobre la conciencia del clima de trabajo es una inquietud en la mayoría de las direcciones que actualmente están trabajando para mejorarlo. Las organizaciones que trabajan para mejorar la productividad también se enfocan en el potencial de sus empleados y la calidad del servicio para ampliar el rendimiento.

Definición Operacionalmente, el estudio se basa en la variable clima organizacional que se medirá a través de la competencia profesional, satisfacción laboral, comunicación y estándares de desempeño en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C.

Dentro de las dimensiones del trabajo de clima organizacional encontramos

Competencia Profesional: Implica la preparación académica, el talento y la capacidad de los trabajadores para ser considerados como un eslabón de la organización, lo que incide en el bienestar diario, así como importantes remuneraciones basados en desempeño, que se reflejarán en las evaluaciones de desempeño. Por consiguiente, la organización tiene una serie de metas relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, invirtiendo especialmente en la evolución del recurso humano, considerándolo uno de los principales recursos de cualquier empresa, por lo que en este sentido, la empresa con su los trabajadores puedan lograr los objetivos trazadas, debiéndose trabajar en una cultura de comunicación, ya sea adentro o afuera, enfocarse en mejor continuamente en el recurso humano; por ello, el desarrollo de todo colaborador debería ser ininterrumpido, la empresa debe facilitar un plan para capacitarse gratuitamente a sus trabajadores para mayor beneficio en la organización,

fuerza el recurso humano es el pilar básico de toda empresa, el logro está garantizado (Pilligua y Arteaga, 2019).

Satisfacción Laboral: Se refiere a las sensaciones de una persona acerca de su labor. Es posible que la satisfacción individual la genere una empresa que trabaje en un ambiente placentero dentro de la empresa, cuyos logros sean reconocidos por la gerencia y que esté motivada para dar lo mejor de sí, y quedarse en el puesto más alto de su función, para futuros ascensos o promoción, así como alguna retribución económica adicional. (Sánchez y García, 2017).

Comunicación: Se refiere a las formas que tiene un grupo de labor dentro en una empresa, por consiguiente, el comunicar debe tener protagonismo, ser efectiva, y no generar obstáculos, que en cualquier empresa priorizará la comunicación; asimismo, los empleados deben tener comunicación abierta y asertiva por su superior o gerente de la industria de una empresa, para que el empleado establezca una conexión identificable con la organización y/o empresa (Pilligua y Arteaga, 2019).

Estándares de desempeño: Da como resultados como perciben los empleados sobre las normas de funcionamiento de la empresa. Se trata de la importancia de lograr objetivos específicos y generales, así como las reglas de ejecución. Las personas con buen periodo están motivadas por altas exigencias, a menos que impliquen un mayor nivel que les permitan ganar poder y control. (Castillo, M., 2011, p.16).

Se cuenta con una hipótesis alternativa; H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022.

Se tuvo como objetivo general: Describir la relación que existe entre estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022.

Objetivos específicos, 1. Determinar los estilos de liderazgo que hay en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022. 2. Identificar el clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022. 3. Demostrar los estilos de liderazgo repercuten en el clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima – 2022.

2. Metodología del trabajo

Tipo y Diseño de Investigación

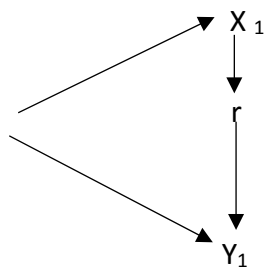
Tipo

Esta investigación, en la primera fase se recolecta información relacionada con el estudio, la cual será utilizada para medir los estilos de liderazgo y clima organizacional de los procesos, el grado de correlación, método de inferencia hipotético, diseño no experimental de corte transversal simple; para el acopio de los datos utilizaremos el instrumento validado a través de la escala de Likert, para el procesamiento de la información utilizaremos el software estadístico SPSS versión 25.

Diseño de la Investigación

El diseño trabajado no fue experimental, debido a que no se manipuló las variables, se vigiló la figura en su habilidad natural y luego los analizaremos. Conversión simple, porque obtendremos la información de una sola muestra.

En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M: muestra

O1: Observancia de la variable: Estilos de liderazgo.

O2: Observancia de la variable: Clima organizacional.

r: Correlación entre dichas variables.

Población muestral:

En general incluyendo a los colaboradores de Bionutrick C.P. S.A.C., por lo que se tendrá una muestra poblacional de 40 colaboradores en planilla a la fecha de estudio. La muestra incluye colaboradores de puestos gerenciales, medios y operaciones.

Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnica:**

Entre los métodos de obtención de información que se utilizan en este puesto se encuentran las preguntas hechas a los colaboradores para conocer como influyen los estilos de liderazgo y clima organizacional en la organización.

Instrumento

Usaremos el cuestionario, que estará conformado por 26 preguntas, alineadas a las dimensiones e indicadores de los objetivos planteados.

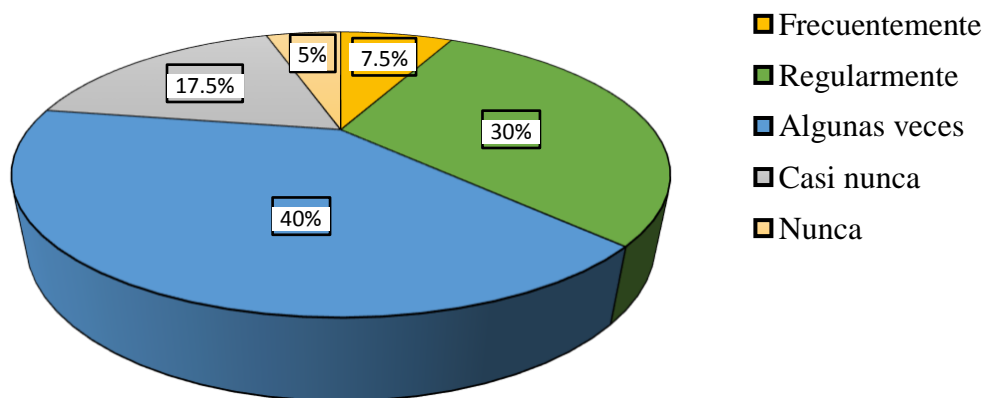
3. Resultados

TABLA 1

¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Frecuentemente	3	7,5	7,5	7,5
Regularmente	12	30,0	30,0	37,5
Algunas veces	16	40,0	40,0	77,5
Casi nunca	7	17,5	17,5	95,0
Nunca	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa?

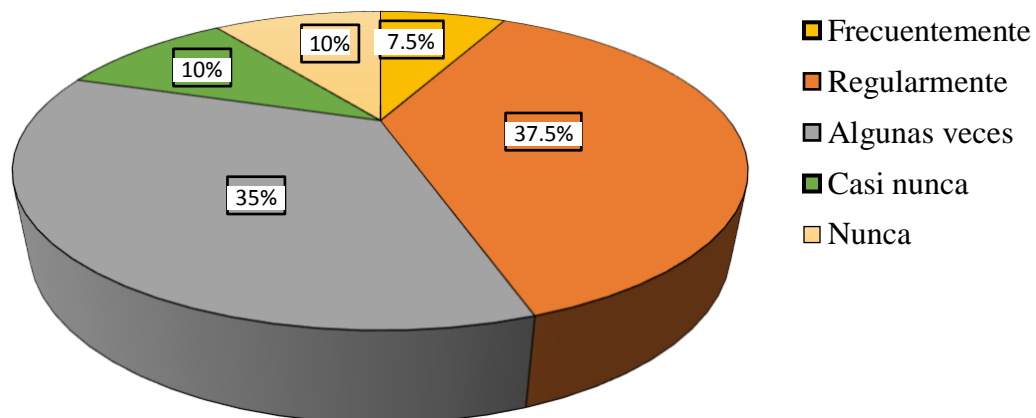
INTERPRETANDO: Tabla 1: Encontramos que un 40% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa, un 30% manifiestan que es regularmente, un 17.5% indican que es casi nunca, un 7.5% indican que es frecuentemente y el 5% opinan que nunca.

TABLA 2.

¿El jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	3	7,5	7,5	7,5
	Regularmente	15	37,5	37,5	45,0
	Algunas veces	14	35,0	35,0	80,0
	Casi nunca	4	10,0	10,0	90,0
	Nunca	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?

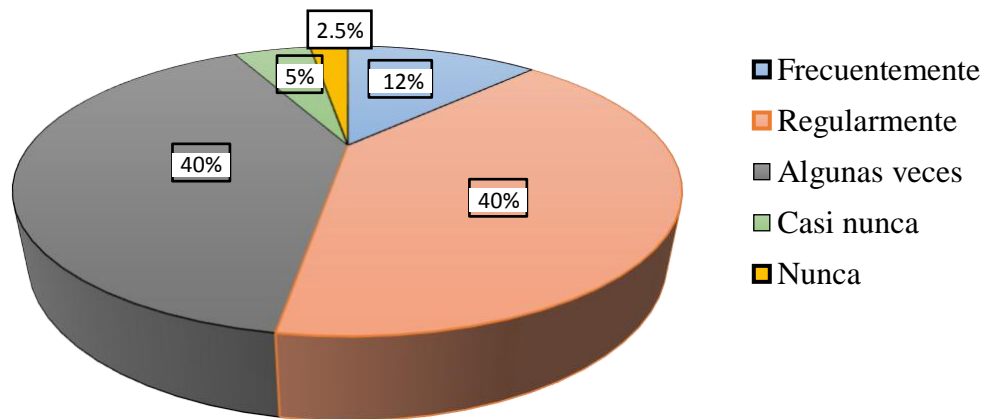
INTERPRETANDO: Tabla 2: Encontramos que un 37.5% de colaboradores regularmente consideran que el jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse, un 35% manifiestan que es algunas veces, un 10% nos dicen que casi nunca, un 10% indican que es nunca, mientras que el 7.5% opinan que frecuentemente.

TABLA 27

¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	16	40,0	40,0	52,5
	Algunas veces	16	40,0	40,0	92,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	97,5
	Nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?

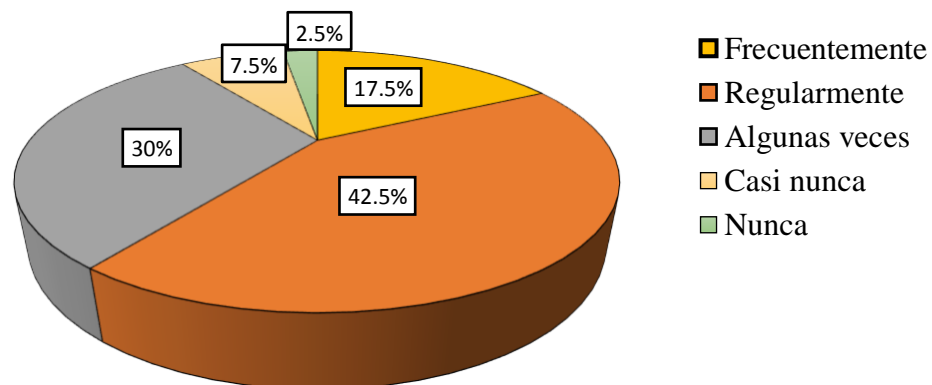
INTERPRETANDO: Tabla 3: Encontramos que un 40% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe me motiva a mejorar mis competencias, un 40% manifiestan que es regularmente, un 12% indican que es frecuentemente, un 2.5% es nunca y el 5% opinan que casi nunca.

TABLA 28

¿En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	17,5	17,5	17,5
	Regularmente	17	42,5	42,5	60,0
	Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
	Casi nunca	3	7,5	7,5	97,5
	Nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?

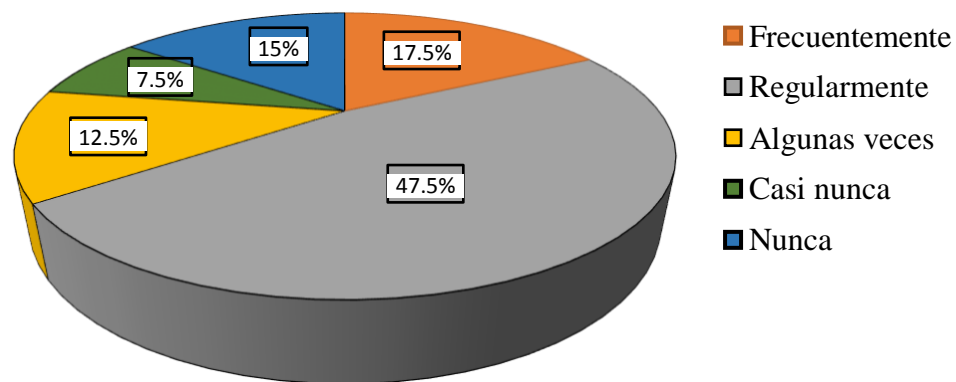
INTERPRETANDO: Tabla 4: Encontramos que un 42.5% de colaboradores regularmente consideran que en la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo, un 30% manifiestan que es algunas veces, un 17.5% indican que es frecuentemente, un 7.5% nos dicen que es casi nunca y el 2.5% opinan que nunca.

TABLA 29

¿En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	17,5	17,5	17,5
	Regularmente	19	47,5	47,5	65,0
	Algunas veces	5	12,5	12,5	77,5
	Casi nunca	3	7,5	7,5	85,0
	Nunca	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?

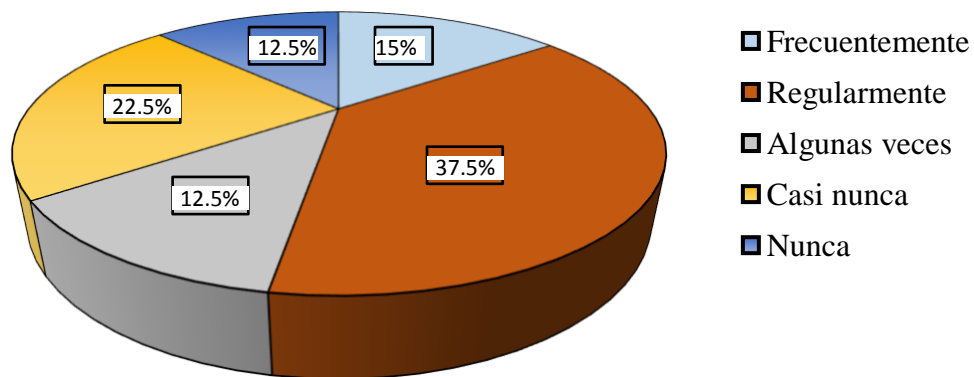
INTERPRETANDO: Tabla 5: Encontramos que un 47.5% de colaboradores regularmente consideran que en la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias, un 17.5% opinan que es frecuentemente, un 15% manifiestan que es nunca, un 12.5% indican que es algunas veces y el 7.5% nos dicen que casi nunca.

TABLA 30

¿En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	6	15,0	15,0	15,0
	Regularmente	15	37,5	37,5	52,5
	Algunas veces	5	12,5	12,5	65,0
	Casi nunca	9	22,5	22,5	87,5
	Nunca	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?

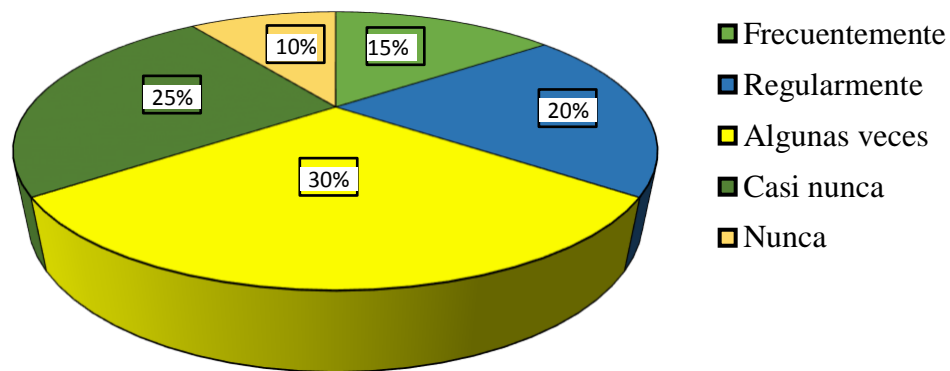
INTERPRETANDO: Tabla 6: Encontramos que un 37.5% de colaboradores regularmente consideran que en la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño, un 22.5% manifiestan que es casi nunca, un 15% opinan que es frecuentemente, un 12.5% nos dicen que es algunas veces y el 12.5% indican que nunca.

TABLA 31

¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	6	15,0	15,0	15,0
	Regularmente	8	20,0	20,0	35,0
	Algunas veces	12	30,0	30,0	65,0
	Casi nunca	10	25,0	25,0	90,0
	Nunca	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa?

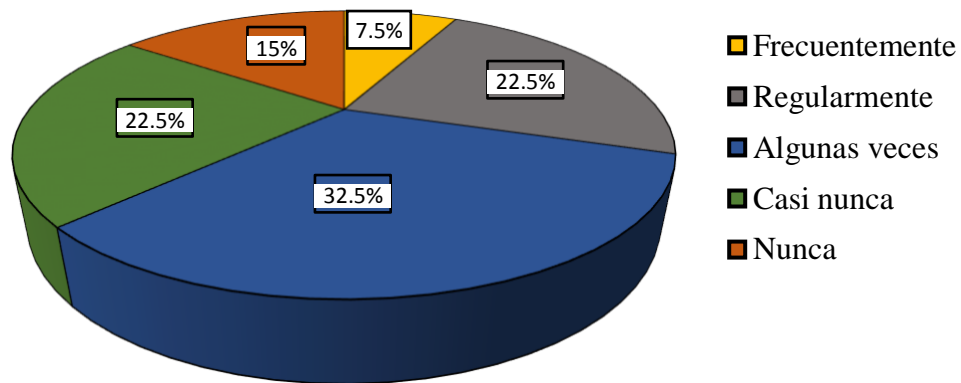
INTERPRETANDO: Tabla 7: Encontramos que un 30% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa, un 25% manifiestan que es casi nunca, un 20% opinan que es regularmente, un 15% nos dicen que es frecuentemente y el 10% indican que nunca.

TABLA 32

¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	3	7,5	7,5	7,5
	Regularmente	9	22,5	22,5	30,0
	Algunas veces	13	32,5	32,5	62,5
	Casi nunca	9	22,5	22,5	85,0
	Nunca	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?

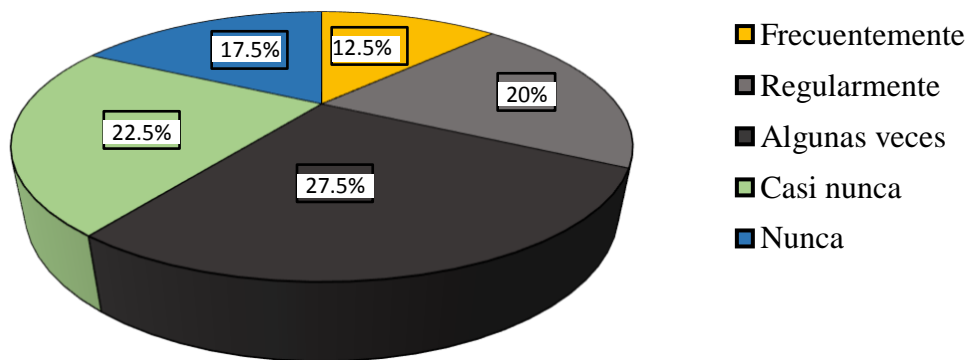
INTERPRETANDO: Tabla 8: Encontramos que un 32.5% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe muestra una sensación de poder y confianza, un 22.5% manifiestan que es casi nunca, un 22.5% opinan que es regularmente, un 15% nos dicen que es nunca y el 7.5% indican que frecuentemente.

TABLA 33

¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	8	20,0	20,0	32,5
	Algunas veces	11	27,5	27,5	60,0
	Casi nunca	9	22,5	22,5	82,5
	Nunca	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?

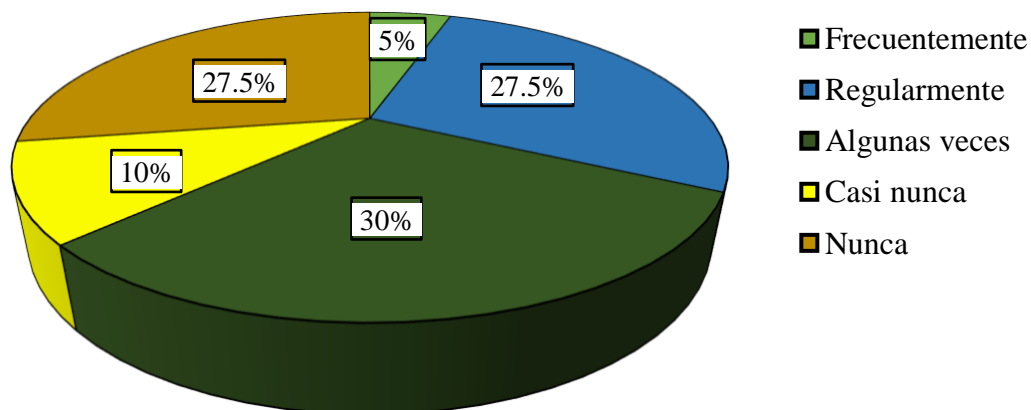
INTERPRETANDO: Tabla 9: Encontramos que un 27.5% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento, un 22.5% manifiestan que es casi nunca, un 20% opinan que es regularmente, un 17.5% indican que es nunca y el 12.5% nos dicen que frecuentemente.

TABLA 34.

¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	5,0	5,0	5,0
	Regularmente	11	27,5	27,5	32,5
	Algunas veces	12	30,0	30,0	62,5
	Casi nunca	4	10,0	10,0	72,5
	Nunca	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?

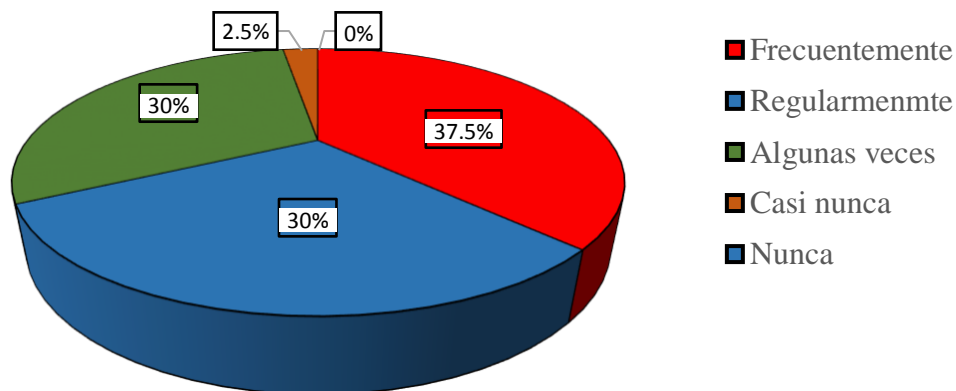
INTERPRETANDO: Tabla 10: Encontramos que un 30% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador, un 27.5% manifiestan que es regularmente, un 27.5% opinan que es nunca, un 10% nos dicen que es casi nunca y el 5% indican que frecuentemente.

TABLA 35.

¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	15	37,5	37,5	37,5
	Regularmente	12	30,0	30,0	67,5
	Algunas veces	12	30,0	30,0	97,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?

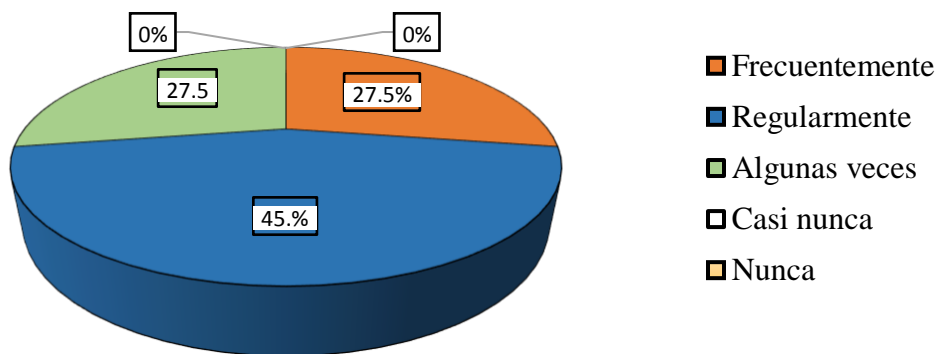
INTERPRETANDO: Tabla 11: Encontramos que un 37.5% de colaboradores frecuentemente consideran que su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente, un 30% manifiestan que es algunas veces, un 30% indican que es regularmente, un y el 2.5% indican que casi nunca.

TABLA 36.

¿Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	11	27,5	27,5	27,5
	Regularmente	18	45,0	45,0	72,5
	Algunas veces	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo?

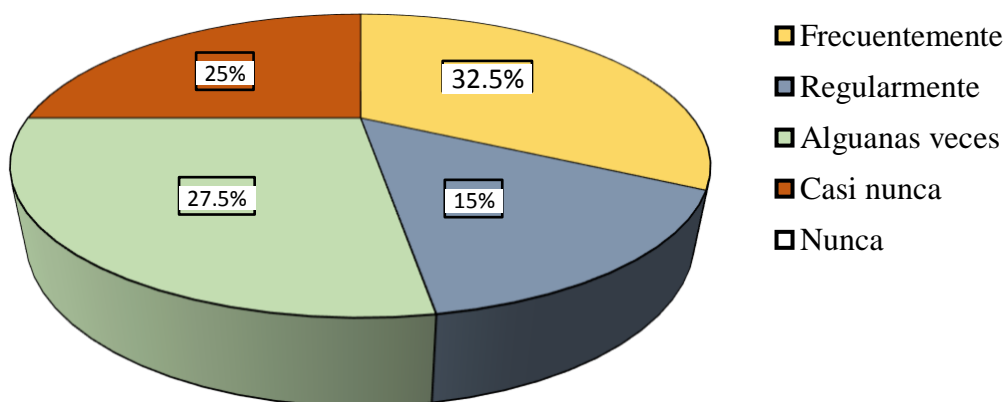
INTERPRETANDO: Tabla 12: Encontramos que un 45% de colaboradores regularmente consideran que existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo, un 27.5% manifiestan frecuentemente, y el 27.5% opinan que algunas veces.

TABLA 37.

¿El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	13	32,5	32,5	32,5
	Regularmente	6	15,0	15,0	47,5
	Algunas veces	11	27,5	27,5	75,0
	Casi nunca	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos?

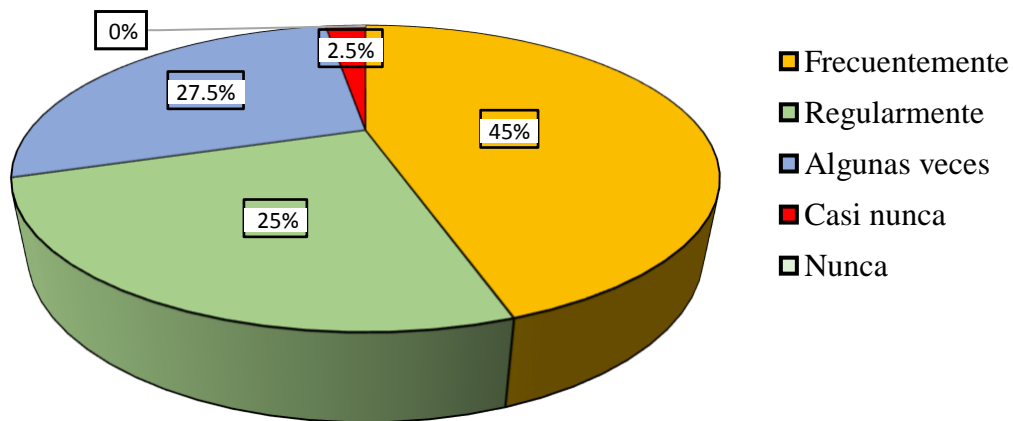
INTERPRETANDO: Tabla 13: Encontramos que un 32.5% de colaboradores frecuentemente consideran que el jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos, un 27.5% manifiestan que es algunas veces, 25% indican que es casi nunca, y el 15 % opinan que regularmente.

TABLA 38.

¿El jefe responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	18	45,0	45,0	45,0
	Regularmente	10	25,0	25,0	70,0
	Algunas veces	11	27,5	27,5	97,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?

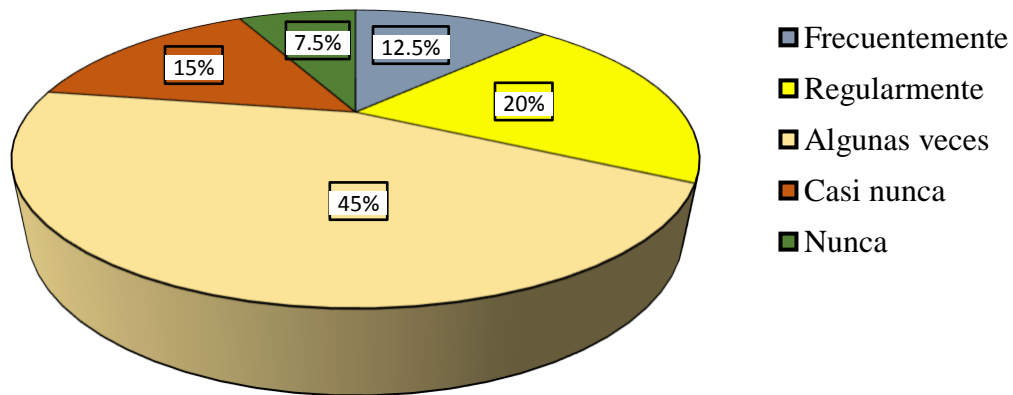
INTERPRETANDO: Tabla 14: Encontramos que un 45% de colaboradores frecuentemente consideran que el jefe responsabiliza por las tomas de decisiones que hace, un 27.5% manifiestan que es algunas veces, un 25% indican que es regularmente y el 2.5% opinan que casi nunca.

TABLA 39.

¿El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	8	20,0	20,0	32,5
	Algunas veces	18	45,0	45,0	77,5
	Casi nunca	6	15,0	15,0	92,5
	Nunca	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado?

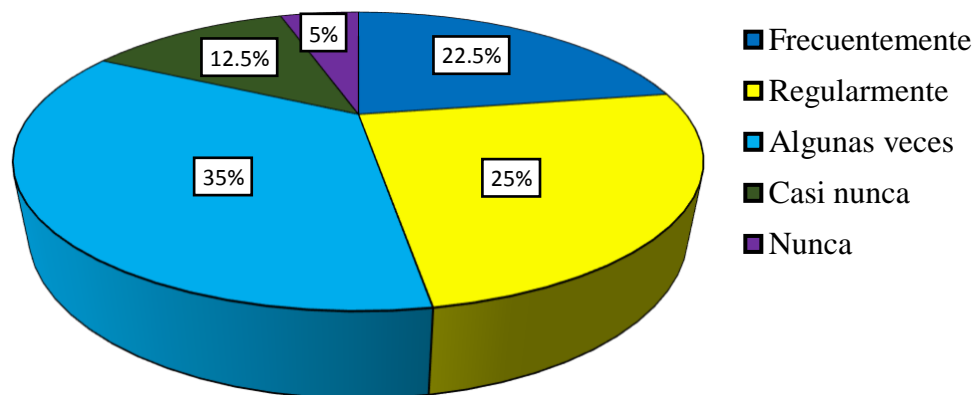
INTERPRETANDO: Tabla 15: Encontramos que un 45% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado, un 20% manifiestan que es regularmente, un 15% opinan que es casi nunca, un 12.5% nos dicen que es frecuentemente y el 7.5% indican que nunca.

TABLA 40.

¿El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	9	22,5	22,5	22,5
	Regularmente	10	25,0	25,0	47,5
	Algunas veces	14	35,0	35,0	82,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	95,0
	Nunca	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



¿El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa?

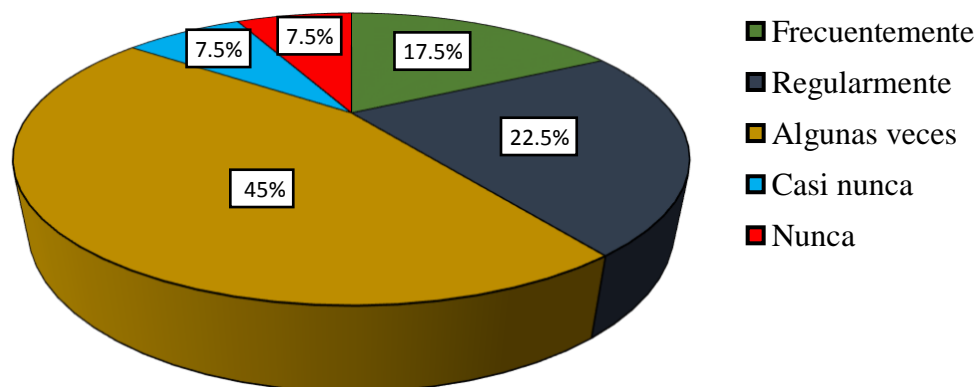
INTERPRETANDO: Tabla 16: Encontramos que un 35% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa, un 25% manifiestan que es regularmente, un 22.5% opinan que es frecuentemente, un 12.5% nos dicen que es casi nunca y el 5% confirman que nunca.

TABLA 41.

¿El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	17,5	17,5	17,5
	Regularmente	9	22,5	22,5	40,0
	Algunas veces	18	45,0	45,0	85,0
	Casi nunca	3	7,5	7,5	92,5
	Nunca	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores?

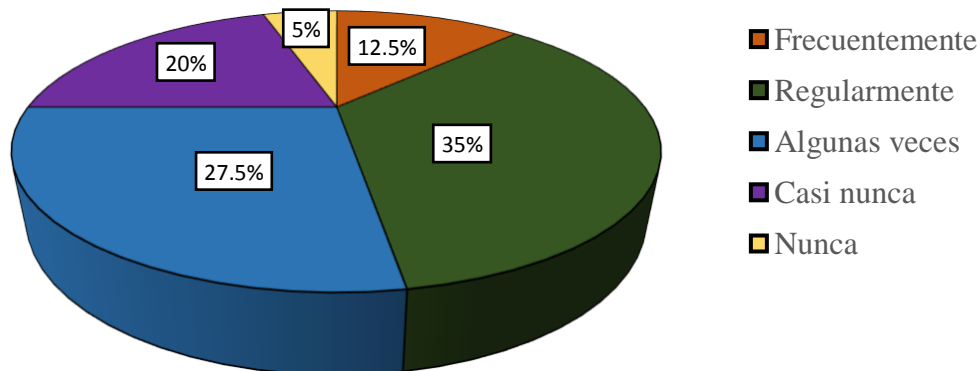
INTERPRETANDO: Tabla 17: Encontramos que un 45% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores, un 22.5% manifiestan que es regularmente, un 17.5% opinan que es frecuentemente, un 7.5% nos dicen que es casi nunca y el 7.5% indican que nunca.

TABLA 42.

¿El jefe hace reconocimientos de logros a sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	14	35,0	35,0	47,5
	Algunas veces	11	27,5	27,5	75,0
	Casi nunca	8	20,0	20,0	95,0
	Nunca	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe hace reconocimientos de logros a sus colaboradores?

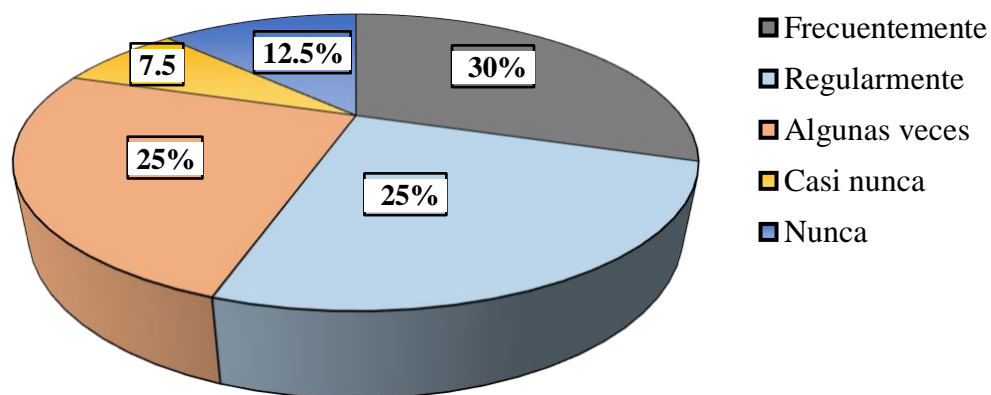
INTERPRETANDO: Tabla 18: Encontramos que un 35% de colaboradores regularmente consideran que el jefe hace reconocimientos de logros a sus colaboradores, un 27.5% manifiestan que es algunas veces, un 20% opinan que es casi nunca, un 12.5% nos dicen que es frecuentemente y el 5% indican que nunca.

TABLA 43.

¿Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	12	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	10	25,0	25,0	55,0
	Algunas veces	10	25,0	25,0	80,0
	Casi nunca	3	7,5	7,5	87,5
	Nunca	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa?

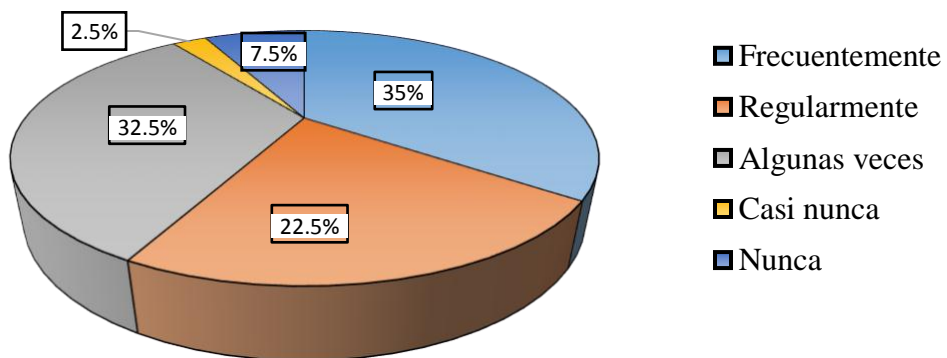
INTERPRETANDO: Tabla 19: Encontramos que un 30% de colaboradores frecuentemente consideran que se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa, un 25% manifiestan que es algunas veces, un 25% opinan que es regularmente, un 12.5% nos dicen que es nunca y el 7.5% indican casi nunca.

TABLA 44.

¿Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	14	35,0	35,0	35,0
	Regularmente	9	22,5	22,5	57,5
	Algunas veces	13	32,5	32,5	90,0
	Casi nunca	1	2,5	2,5	92,5
	Nunca	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno?

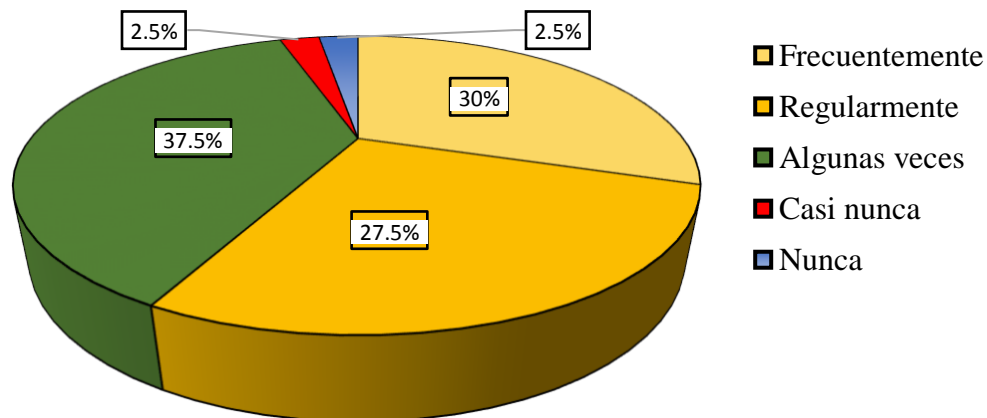
INTERPRETANDO: Tabla 20: Encontramos que un 35% de colaboradores frecuentemente consideran que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno, un 32.5% manifiestan que es algunas veces, un 22.5% opinan que es regularmente, un 7.5% nos dicen que es nunca y el 2.5% indican casi nunca.

TABLA 45.

¿El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	12	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	11	27,5	27,5	57,5
	Algunas veces	15	37,5	37,5	95,0
	Casi nunca	1	2,5	2,5	97,5
	Nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores?

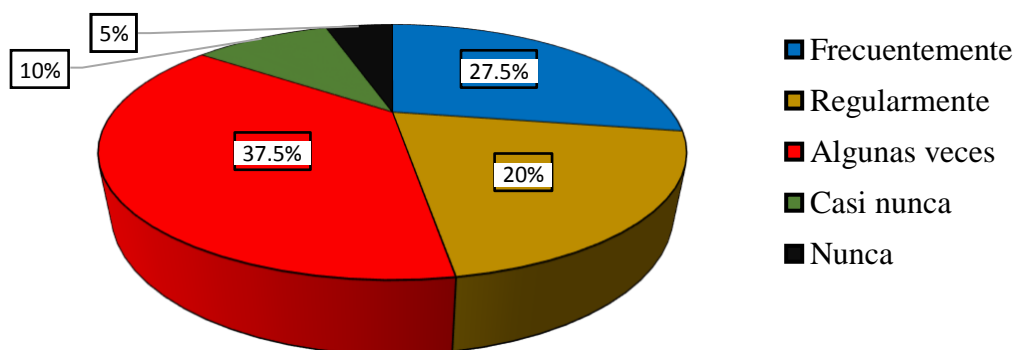
INTERPRETANDO: Tabla 21: Encontramos que un 37.5% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores, un 30% indican que es frecuentemente, un 27.5% nos dicen que es regularmente, un 2.5% opinan que es casi nunca y el 2.5% afirman que nunca.

TABLA 46.

¿El jefe presta atención a los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	11	27,5	27,5	27,5
	Regularmente	8	20,0	20,0	47,5
	Algunas veces	15	37,5	37,5	85,0
	Casi nunca	4	10,0	10,0	95,0
	Nunca	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe presta atención a los colaboradores?

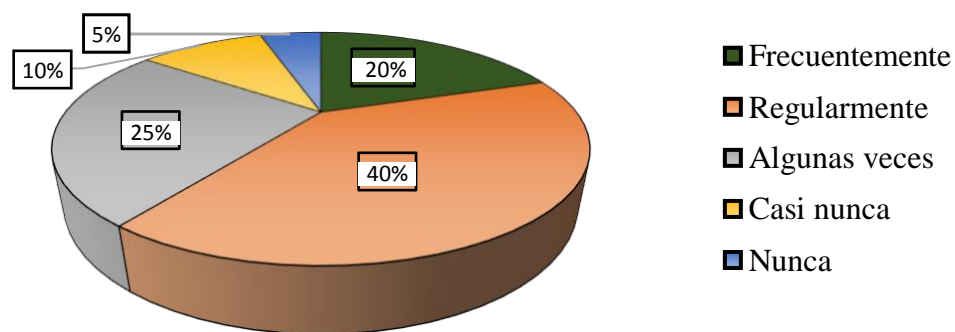
INTERPRETANDO: Tabla 22: Encontramos que un 37.5% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe presta atención a los colaboradores, un 27.5% manifiestan que es frecuentemente, un 20% indican que es regularmente, un 10% nos dicen que es casi nunca y el 5% confirman que nunca.

TABLA 47.

¿Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	8	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	16	40,0	40,0	60,0
	Algunas veces	10	25,0	25,0	85,0
	Casi nunca	4	10,0	10,0	95,0
	Nunca	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad?

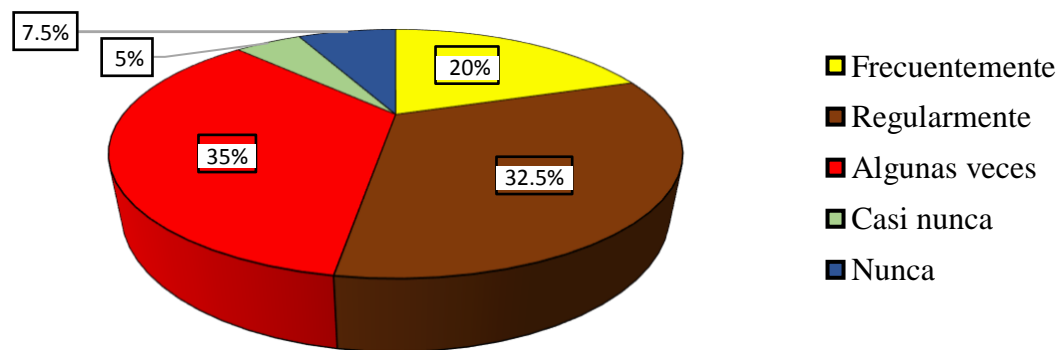
INTERPRETANDO: Tabla 23: Encontramos que un 40% de colaboradores regularmente consideran que el jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad, un 25% manifiestan que es algunas veces, un 20% opinan que es frecuentemente, un 10% indican que es casi nunca y el 5% nos dicen que nunca.

TABLA 48.

¿El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	8	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	13	32,5	32,5	52,5
	Algunas veces	14	35,0	35,0	87,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	92,5
	Nunca	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo?

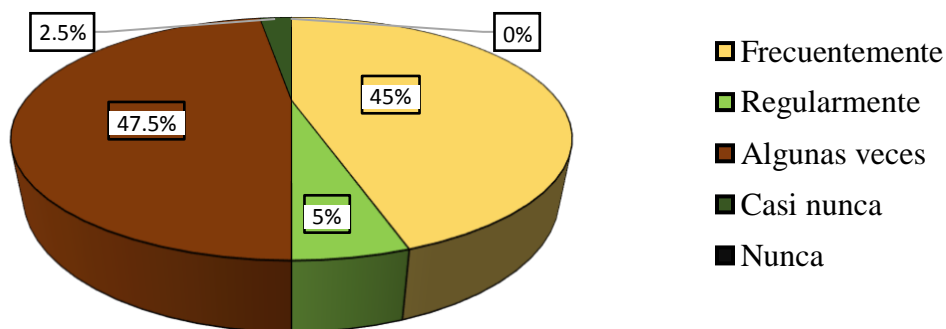
INTERPRETANDO: Tabla 24: Encontramos que un 35% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo, un 32.5% manifiestan que es regularmente, un 20% indican que es frecuentemente, un 7.5% opinan que es nunca y el 5% confirman que casi nunca.

TABLA 49.

¿El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	18	45,0	45,0	45,0
	Regularmente	2	5,0	5,0	50,0
	Algunas veces	19	47,5	47,5	97,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos?

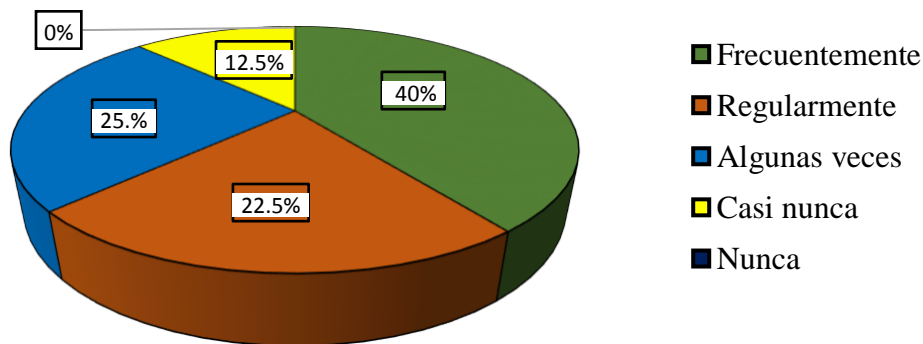
INTERPRETANDO: Tabla 25: Encontramos que un 47.5% de colaboradores algunas veces consideran que el jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos, un 45% opinan que es frecuentemente, un 5% nos dicen que es regularmente, y el 2.5% indican que casi nunca.

TABLA 50.

¿Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	16	40,0	40,0	40,0
	Regularmente	9	22,5	22,5	62,5
	Algunas veces	10	25,0	25,0	87,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



¿Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados?

INTERPRETANDO: Tabla 26: Encontramos que un 80.0% de colaboradores frecuentemente consideran que los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados, un 17.5% manifiestan que es regularmente, y el 2.5% indican que algunas veces.

TABLA 51.***Correlaciones***

			estilos de liderazgo	clima organizacio nal
Rho de Spearman	estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)		,773
		N	40	40
	clima organizacional	Coeficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,773	
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 27, para poder afirmar que si existe un nivel moderado entre estilos de liderazgo y clima organizacional de (047); donde su nivel de sig. es $0.001 < \alpha < 0.05$; confirmando que existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y clima organizacional.

4. Análisis y discusión

Describir la relación que existe entre estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022.

Tabla 27, afirmamos que existe una correlación moderada entre estilos de liderazgo y clima organizacional del Rho de Spearman (047); donde su nivel de sig. es $0.001 < \text{al } 0.05$; confirmando que existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y clima organizacional. Asimismo, **Osorio & Pérez** (2019) tuvieron como meta determinar la relación de dichas variables en los colaboradores. Se percibió una correlación positiva entre las variables con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, resolviendo que el clima laboral se relaciona sustancialmente con el desarrollo productivo de los trabajadores del campo, es una relación directa de alto nivel. **Garay** (2018) Por tal motivo, el objetivo de esa investigación fue diagnosticar la influencia del estudio de liderazgo que distingue a una empresa industrial y su efecto en el desempeño laboral. El resultado es 0.9687 en estilos de liderazgo y 0.9374 en desempeño laboral.

los resultados logrados en las encuestas, muestran que existe una conformidad en las variables, es primordial que el jefe sea un buen líder, para que así pueda solucionar problemas y tomar decisiones óptimas para la empresa, obteniendo un buen nivel en los compañeros.

**Determinar los estilos de liderazgo que hay en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.
Lima – 2022.**

Se demuestra en la tabla 3, el 40% de los colaboradores consideran que algunas veces en la empresa el jefe nos motiva a mejorar nuestras competencias, en la tabla 6, el 37.5% de los colaboradores opinan que regularmente en la empresa desarrollan programas para mejorar el desempeño, en la tabla 9, el 27.5% de los colaboradores indican que algunas veces en la empresa el jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo, en la tabla 12, el 45% de los colaboradores nos dicen que regularmente existe en la empresa un reconocimiento con relación a su esfuerzo. Según, **Temple** (2018) afirma que, un líder es alguien entusiasta que persigue metas de forma eficaz, tiene una obligación o compromiso consciente de tener éxito, ya sea comercial, social o en la política. Ser líder es motivar, impulsar, generalizar tareas para lograr los objetivos integrales de la empresa; teniendo una visión transparente en las metas alcanzar. Por lo tanto, **Manterola & Vélchez** (2019) tuvieron como meta determinar el grado de liderazgo liberal, además, de las futuras discrepancia con la ocurrencia de variables relacionadas con el mando. Demostrando que el nivel actual de liderazgo Freelance en la empresa es alto con un 65% de quienes afirman este resultado, han demostrado un rendimiento sobresaliente al ser capacitados, con compensación a la calidad de la labor realizado, la investigación sugiere que la empresa cree los correspondientes factores de protección que favorezcan a los trabajadores. Por otro lado, **Contreras** (2020) tuvo como objetivo principal disponer el nivel de liderazgo democrático de los empleados, considerando sus percepciones y comportamiento. Los resultados permitieron concluir y demostrar que el nivel actual de gestión democrática es alto y el 85% confirmaron este resultado, los empleados tienen una percepción positiva de la gestión democrática.

Los resultados de las investigaciones, muestran que ser un buen líder hoy en día es una figura importante en la producción y desarrollo en los equipos, por ello logra concluir a la empresa de manera óptima en cuanto a metas y objetivos, pues todo depende de quien la dirija.

Identificar el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022

En la tabla 15, se observa que el 45% consideran que algunas veces en la empresa el jefe enfatiza respeto entre colaboradores promoviendo un clima laboral adecuado, en la tabla 19, el 30% de los colaboradores opinan que frecuentemente se sienten satisfechos con los reconocimientos que otorgan la empresa, en la tabla 21, el 37.5% de los colaboradores indican que algunas veces el jefe manifiesta un compromiso empático y en la tabla 26, el 40% de los colaboradores sostienen que frecuentemente en la empresa los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuadas. Según **Iglesias y Torres (2018)**, tenemos como principales pilares de la gerencia en el clima organizacional, influye en gran parte en el desarrollo y efecto. Sus principales acercamientos comenzaron durante 1960, cuando se formó el contexto teórico. Por ello es necesario analizar en profundidad los puntos de vista teóricos que lo provee. también mencionaron sobre la conciencia del clima de trabajo es una inquietud en la mayoría de las direcciones que actualmente están trabajando para mejorarlo. Las organizaciones que trabajan para mejorar la productividad también se enfocan en el potencial de sus empleados y la calidad del servicio para ampliar el rendimiento. Por otro lado, **Jaya (2018)**, Tuvo como objetivo principal de su trabajo determinar el impacto de dichas variables. Concluyendo que en el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa, de igual forma que se detectó factores que influyen entre estas dos variables, es decir; la toma de decisiones es del 59,99 % y la adaptación al cambio es de 55,55%, estas son conductas que interfieren en el desempeño laboral de los colaboradores, generando un clima laboral desfavorable entre el personal.

Los colaboradores determinan el nivel de ambiente direccional, es importante para el trabajo diario en equipo un clima laboral optimo entre el jefe con sus subordinados para el éxito de las metas de la compañía.

Demostrar los estilos de liderazgo repercuten en el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022.

En la tabla 10, el 30% de los colaboradores indican que algunas veces en la empresa el jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades, en la tabla 14, el 45% de los colaboradores afirman que frecuentemente en la empresa el jefe se responsabiliza por las tomas de decisiones que hace, en la tabla 16, el 35% de los colaboradores manifiestan que algunas veces en la empresa el jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa, y en la tabla 20, el 32.5% de los colaboradores indican que algunas veces en la empresa consideran que el nivel de comunicación es bueno. Según, **Uribe** (2015) señala: “La importancia de investigar el conocimiento o atmósfera de la dirección consiste en la autoridad, la conducta y desempeño del personal dentro de la empresa.” (p.34). La característica fundamental de una empresa es el clima organizacional. Teniendo como causas probables negativas o positivas dependiendo de la captación que se le dé, ya que refleja la conducta situacional, así como valores y capacidades de los miembros de la compañía. Al aplicar los beneficios de un ambiente de trabajo óptimo puede incrementar el compromiso, motivación, satisfacción y proporcionar una forma de identificar a los empleados orientados a objetivos. En resumen, mantener la estabilidad laboral. Por otro lado, **Goncalves** (2018) asegura: La conducta de los empleados no es la consecuencia de indicadores en las entidades, se refiere a como los trabajadores perciben esta variable. Estas capacitaciones se relacionan de gran medida en los trabajos, interacciones y otras experiencias que cada integrante con la compañía. Asimismo, **Bennis** (2019) “el mando es una aptitud original”. porque la tierra es la tierra, y los gobernantes han existido y existirán durante siglos. La dirección es colectiva y susceptible, absolutamente poseemos alguna competencia para liderar, algunos pueden ser jefes en una organización y otros no.

Se comprueba que tener un buen estilo de liderazgo influye en el establecimiento de un ambiente profesional excelente para el progreso de la gestión y la operatividad de la organización.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se demuestra con la tabla 27, que existe una correlación moderada contribuyendo en ambas variables entre estilos de liderazgo y clima organizacional, de (047); donde su nivel de sig. es $0.001 < \alpha < 0.05$; confirmando que hay relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se capta la hipótesis alterna. Si mejoramos los estilos de liderazgo de la empresa tendríamos como resultado una mejora de nuestro clima organizacional de todos los colaboradores.

Es notorio que en los estilos de liderazgo es regular, ya que en la tabla 3, el 40% de los colaboradores manifiestan que algunas veces en la empresa el jefe nos motiva a mejorar nuestras competencias, ya que regularmente en la empresa el jefe desarrolla programas para la mejora del desempeño, siendo desmotivado que regularmente existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo, tal como se ve en la tabla 12 cuando el 45% lo dice y peor aún algunas veces en la empresa el jefe comparte experiencias que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento tal como se ve en la tabla 9, cuando el 27.5% lo afirma.

El clima organizacional es moderado; tal como se ve, en la tabla 15, el 45% de los colaboradores opinan que algunas veces en la empresa el jefe enfatiza respeto entre colaboradores promoviendo un clima laboral adecuado, mientras que en la tabla 19, el 30% de los colaboradores manifiestan que frecuentemente se sienten satisfechos con los reconocimientos que otorgan la empresa, de tal modo en la tabla 21, cuando el 37.5% de los colaboradores nos dicen que algunas veces el jefe manifiesta un compromiso empático tal como observamos en la tabla 26, cuando el 40% lo confirman.

El no saber contar con un buen líder dentro de la empresa este se verá afectada en las fortalezas del clima organizacional de los colaboradores como observar que en la tabla 10, el 30% de los colaboradores indican que algunas veces en la empresa el jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades, cuando en la tabla 14, el 45%

afirman que frecuentemente el jefe se responsabiliza por las tomas de decisiones que hace, tal como se ve en la tabla 16, el 35% de los colaboradores manifiestan que algunas veces en la empresa el jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa, en la tabla 20, cuando el 32.5% coinciden.

5.2. Recomendaciones

Es necesario fomentar la investigación en campo, debido a que nos permitirá una mayor conciencia sobre las ventajas de tener un buen estilo de liderazgo y clima organizacional adecuado. Sin embargo, jefe de la empresa debería poner en práctica para seguir tomando las decisiones correctas y encontrar soluciones a los problemas más apremiantes.

Es de importancia conocer las necesidades de los colaboradores al planificar los objetivos en mejorar el estilo de liderazgo. Para fortalecer el clima organizacional, el jefe debe dar la evaluación y también tiene que tener el feedback para concientizar a los colaboradores. sin embargo, deben crear implementaciones de programas que fortalezcan las necesidades de aptitudes de los colaboradores.

El jefe debe apoyar a los colaboradores teniendo una comunicación directa para crear una relación amistosa y poder tener un buen ambiente de trabajo. En este estudio fue importante obtener información sobre los elementos del estilo de liderazgo y clima organizacional entre los colaboradores.

Además, se deben tener en cuenta las observaciones presentadas en el diagnóstico, con el objetivo de brindar las medidas necesarias para minimizar las diferencias encontradas de acuerdo a los estilos de liderazgo y clima organizacional, los que se deben contar con actividades de promoción de cargos basados en las necesidades del colaborador, motivándolos a desempeñar bien sus funciones. Por consiguiente, deben crearse capacitaciones.

6. Referencias bibliográficas

Villacreces (2021), *propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las mypes del sector comercio, rubro proveedoras de insumos agrícolas*, tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Casma.

<file:///C:/Users/HP/Downloads/2%20tessi%20que%20podria%20ser%20estilos%20de%20liderazgo%20karla.pdf>

Iglesias y Torres (2018), *clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa agraria T&Z S.A.C.*, para optar el título profesional de licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Américas, Lima, 2022

<file:///C:/Users/HP/Downloads/clima%20organizacional%20tesis%202%20variable%20.....pdf>

Raja, Madhavi y Sankar (2019), *influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria proserla – jayanca fruits*, tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, 2020.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL_AvilaNizamaClaudiaPaola_TejedaGutierrezEmilyAndrea.pdf

Ávila & Tejeda (2020), *clima organizacional de operarios del área de producción en la empresa agropaem S.A.C.*, para optar el título profesional de licenciado en trabajo social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Chancay, 2021.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5640/AYALA%20y%20HAGA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaya, S. (2018), *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones pecuarias granados s.a.c.*, para optar el grado académico de maestro en administración estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2019.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3465/N%c3%89STOR%20HUMBERTO%20CHAGRAY%20AMERI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(Concepción, 2019), *estilo de liderazgo que predomina en la empresa factoría industrial S.A.C.*, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, (UPAGU), Cajamarca, 2022

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2408/TESIS%20%20PERCY%20-%20DIANE%20FINAL%20%288%29%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Likert (como se citó en Rondan, 2018), *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto*, para optar el título profesional de licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Américas, Lima, 2019.

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

García (2009), *“influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas pymes de lima metropolitana”*, para optar por el grado de Bachiller en Administración, Universidad Esan Perú Lima Mcmlxiii, Lima, 2019.

Euroinnova International Online Education (2023), *que es el estilo de liderazgo*, Perú <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-estilo-de-liderazgo>

(Katz, 1967), *el liderazgo como enfoque de mejora en el clima organizacional*, trabajo de grado, Militar Nueva Granada, Bogotá D. C., 2015 [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13957/EL%20LIDERA :isessionid=1797E1D4E57E7AA3C71E89793B46F0F6?sequence=2](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13957/EL%20LIDERA%20:isessionid=1797E1D4E57E7AA3C71E89793B46F0F6?sequence=2)

Manrique K, (2017), *“estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa compartamos financiera S.A”*, para obtener el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales, UAP Universidad Alas Peruanas, Miraflores – Lima. [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/9240/1/Tesis estilos lid erazgo motivaci%C3%B3n%20laboral_empresa%20Compartamos%20Financier a%20S.A_Miraflores.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/9240/1/Tesis_estilos_lid erazgo_motivaci%C3%B3n%20laboral_empresa%20Compartamos%20Financier a%20S.A_Miraflores.pdf)

Uribe. (2015), *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria ransa*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Chancay, 2022. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7157/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santamaría (2020), *clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicios cobranzas e inversiones SAC*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, (UPAGU) Cajamarca, 2022

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2488/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima - 2022”

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>“Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa Bionutrick C.P. S.A.C. Lima - 2022</p>	<p>¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con el Clima Organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022?</p>	<p>Objetivo general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la relación que existe entre estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022 <p>Objetivo específico.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los estilos de liderazgo que hay en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022 2. Identificar el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022 3. Demostrar los estilos de liderazgo repercuten en el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima - 2022 	<p>Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima - 2022</p>	<p>Estilos de liderazgo y clima organizacional</p>	<p>Tipo: Básica Aplicada-Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 40 colaboradores</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2

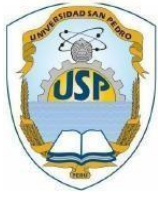
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Estilos de Liderazgo	De igual modo, Temple (2018) afirma que, el líder es una persona entusiasmada y eficaz para lograr sus metas, conscientemente tiene el deber o compromiso del éxito, ya sea empresarial, social o en el campo político. El ser líder es motivar, impulsar, generalizar el deber de cumplir las metas y objetivos a los grupos o personas y empresas; además, debe tener un punto de vista transparente de sus logros que desea obtener.	La investigación se fundamenta en el estudio de la variable Estilos de liderazgo que será medida a través de las habilidades del liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y Liderazgo Autocrático en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.	Habilidades de liderazgo	Resolución de problemas	1. El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa
				Orientación de resultados	2. EL jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse
					3. El jefe me motiva a mejorar mis competencias
				Buscar diferentes perspectivas	4. En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo
					5. En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias
				6. En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño	
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada conductual	7. El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa
				Motivación inspiracional	8. El jefe muestra una sensación de poder y confianza
					9. El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	10. El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador
				Consideración individualizada	11. Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente
					12. Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo
			Liderazgo autocrático	Objetivos	13. El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos
				Responsabilidad	14. El jefe se responsabiliza por las tomas de decisiones que hace

Anexo 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Clima organizacional	Según Iglesias y Torres (2018), uno de los fundamentos primordiales de la gestión es el clima organizacional, puesto que repercute en gran medida tanto en los procesos, como en los resultados. Sus primeros planteamientos iniciaron en 1960, donde se conformó un marco teórico conceptual. Donde se hizo menester analizar profundamente en los aspectos teóricos que lo sustentan. Por otro lado, mencionan también que la percepción del ambiente laboral es una preocupación en casi todas las organizaciones actuales, que están trabajando para mejorarlo. Además, las organizaciones que trabajan para mejorar su productividad centran sus esfuerzos en el potencial humano y en la calidad de sus servicios para aumentar la productividad.	La investigación se fundamenta en el estudio de la variable clima organizacional que será medida a través de la competencia profesional, satisfacción laboral, comunicación y estándares de desempeño en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.	Competencia Profesional	Relación personal	1. El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado
				recompensa	2. El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa
			Satisfacción laboral	Percepción	3. El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores
				Emociones	4. El jefe hace reconocimiento de logros a sus colaboradores
			Comunicación	Comunicación empática	5. Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa
				Sabe escuchar de manera acertada.	6. Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno
			Estándares de desempeño	Normas de rendimiento	7. El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores
					8. El jefe presta atención a los colaboradores
				Metas implícitas y explícitas	9. Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad
					10. El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada trabajador, de acuerdo a la experiencia y cargo
					11. El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos
					12. Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados



Anexos N°04

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

BIONUTRICK C.P. S.A.C. LIMA - 2022

Soy egresada de la escuela de administración de la Universidad San Pedro y estoy realizando una investigación científica, referente a estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C. Lima – 2022. Agradezco a usted su colaboración, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A. Instrucciones

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE I

B. DATOS GENERALES

1. Género:

Femenino

Masculino

PARTE II

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Responda con su criterio los siguientes ítems:

Variable: Estilos de Liderazgo						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
1	¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan a la empresa?					
2	¿EL jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?					
3	¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?					
4	¿En la empresa el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?					
5	¿En la empresa el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?					
6	¿En la empresa el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?					
7	¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con la empresa?					
8	¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?					
9	¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?					
10	¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?					

Variable: Clima Organizacional						
Nº	Items	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
11	¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?					
12	¿Existe un reconocimiento por parte de la empresa con relación a su esfuerzo?					
13	¿El jefe toma decisiones unilaterales para el logro de los objetivos?					
14	¿El jefe se responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?					
15	¿El jefe enfatiza el respeto entre colaboradores cercanos promoviendo un clima laboral adecuado?					
16	¿El jefe nos deja dar nuestra percepción e ideas ante una actividad de la empresa?					
17	¿El jefe debe manejar escalas de incentivos hacia sus colaboradores?					
18	¿El jefe hace reconocimiento de logros a sus colaboradores?					
19	¿Se siente satisfecho con los reconocimientos que otorga la empresa?					
20	¿Considera usted que el nivel de comunicación entre los colaboradores es bueno?					
21	¿El jefe manifiesta un comportamiento empático con los colaboradores?					
22	¿El jefe presta atención a los colaboradores?					
23	¿Su jefe evalúa los resultados de su rendimiento mediante indicadores, según su normatividad?					
24	¿El jefe determina la cantidad de trabajo que debe cumplir cada colaborador, de acuerdo a la experiencia y cargo?					
25	¿El jefe diseña estrategias para alcanzar los objetivos?					
26	¿Los criterios que se considera para medir el cumplimiento de las metas son adecuados?					

Anexo 5

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**

Fecha: 25/07/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Wong Saavedra, Karla Giullianna**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.
Lima – 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de
empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Javier Ulloa Siccha**

Fecha: 25/07/23

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **Wong Saavedra, Karla Giullianna**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.
Lima – 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y				18	

	construcción de teorías?					
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Javier Ulloa Siccha
Dr. en Contabilidad
DNI. 17921168

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALES CHAVEZ**

Fecha: 25/07/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Wong Saavedra, Karla Giullianna**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa BIONUTRICK C.P. S.A.C.
Lima – 2022”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Dr. Carlos Manuel González Chávez
DNI.10588687

Validación

El estudio fue validado el instrumento por la opinión del juicio de expertos en investigación.

Confiabilidad

Estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,236	14

Los resultados de la confiabilidad, para la variable estilos de liderazgo, nos indica que es confiable, es decir que podemos aplicar el instrumento con la certeza que la información que se obtendrá, será confiable e importante para la investigación.

Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,564	12

Los resultados de la confiabilidad, para la variable clima organizacional, nos indica que es confiable, es decir que podemos aplicar el instrumento con la certeza que la información que se obtendrá será confiable e importante para la investigación.

Procesamiento y análisis de la información

Cabe resaltar que, para realizar el análisis de toda la información obtenida, se procesará y analizará con el soporte informático de Microsoft, así como el spss v24, así como el programa de Excel que ordenará la información en valores numéricos en un nivel estadístico, es por ello que nuestra investigación tendrá un enfoque cuantitativo, con el fin de arribar a un diagnóstico real, conllevando a brindar las recomendaciones para otras investigaciones futuras.

1. Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Wong Saavedra Karla Giuliana		46852253	giuliana.sauvedra@gmail.com Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Estilos de liderazgo y clima organizacional en la empresa Biontack C.P. S.A.C. Lima - 2022			
5. Programa Académico			
Escuela Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público * (info/au-repo/semantica/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info/au-repo/semantica/restrictedAccess !*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra o todo el documento.⁶



Karla Wong
Firma

Lugar: Chimbote Día: 11 Mes: 07 Año: 24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N°001-2016-USANEDU-CD, Reglamento del Reglamento Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales A1. B. inciso 4.2
- Ley N°20205 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D2. CD-22115-PC11
- El autor otorgó el tipo de acceso abierto o pública otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer arreglos de fama en su obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 827
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N°004-2016-COVIDTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 5.2.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENAT), las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los matricados en sus repositorios institucionales previos a su acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital FENATI a través del Repositorio A1104.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444, art. 32, num. 30.3)

2. Reporte de similitud

ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA BIONUTRICK C.P. S.A.C. LIMA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unb.br Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unheval.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
25	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
27	46.210.197.104.bc.googleusercontent.com Fuente de Internet	<1 %
28	José Antonio García-Martínez, Virginia Cerdas-Montano, Ericka Lewis Chaves. "Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses", Revista Ensayos Pedagógicos, 2022 Publicación	<1 %
29	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

30	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
33	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
34	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	openjicareport.jica.go.jp Fuente de Internet	<1 %
37	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %
38	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.globalfamilydoctor.com Fuente de Internet	<1 %
41	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo