



Facultad de Administración y Negocios

Administración de Empresas

Trabajo de Investigación:

“Diagnóstico sobre el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa”

Jherson Alonso López Delgado

Juanpablo David Guevara Ruiz

Para optar el Grado Académico de Bachiller
en Administración de Empresas

Chiclayo – Perú

2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Declaración de Autenticidad y No Plagio (Grado Académico de Bachiller)

Por el presente documento, yo Juanpablo David Guevara Ruiz, identificado/a con DNI N° 71874227, egresado de la carrera de Administración de Empresas, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado "Diagnóstico sobre el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa" para optar por el Grado Académico de Bachiller en la carrera de Administración de Empresas, declaro que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por el/los autor/es que lo suscribe/n y afirmo que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos como en Internet. Así mismo, afirmo que soy responsable solidario de todo su contenido y asumo, como autor, las consecuencias ante cualquier falta, error u omisión de referencias en el documento. Sé que este compromiso de autenticidad y no plagio puede tener connotaciones éticas y legales. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictamine la Universidad Tecnológica del Perú y a lo estipulado en el Reglamento de SUNEDU.

Chiclayo, Abril de 2020.

Juanpablo David Guevara Ruiz
71874227

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Declaración de Autenticidad y No Plagio (Grado Académico de Bachiller)

Por el presente documento, yo Jherson Alonso López Delgado, identificado/a con DNI N° 73965923, egresado de la carrera de Administración de Empresas, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado "Diagnóstico sobre el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa" para optar por el Grado Académico de Bachiller en la carrera de Administración de Empresas, declaro que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por el/los autor/es que lo suscribe/n y afirmo que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos como en Internet. Así mismo, afirmo que soy responsable solidario de todo su contenido y asumo, como autor, las consecuencias ante cualquier falta, error u omisión de referencias en el documento. Sé que este compromiso de autenticidad y no plagio puede tener connotaciones éticas y legales. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictamine la Universidad Tecnológica del Perú y a lo estipulado en el Reglamento de SUNEDU.

Chiclayo, Abril de 2020.

Jherson Alonso López Delgado
73965923

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado Diagnóstico sobre el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa, cuyo objetivo principal concierne en Diagnosticar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa, por ende, se enmarca en una investigación de tipo descriptiva con diseño pre experimental, siendo su unidad de análisis 88 colaboradores que desempeñan una labor específica en la empresa como: gerencias, jefaturas y auxiliares de servicio, lo cual, corrobore en conceder respuestas a cada interrogante expuesta en el cuestionario que comprende un total de 10 ítems. Finalmente, se efectuará el procesamiento de los datos por medio del Microsoft Excel, asignándose el método estadístico Spearman Brown, a fin de generar un listado de tablas como figuras que propicien precisar el grado de vinculación entre las variables de estudio.

Palabras claves: Liderazgo Organizacional y Bienestar de los Colaboradores.

ABSTRACT

This work entitled Diagnosis on the well-being of the collaborators of the company Cineplanet Chiclayo based on the organizational leadership of the administrative area, whose main objective is to diagnose the welfare of the collaborators of the company Cineplanet Chiclayo based on the organizational leadership of the area administrative, therefore, is part of a research of a descriptive type with pre-experimental design, being its unit of analysis 88 employees who perform a specific job in the company as: managers, heads and service assistants, which, corroborate in granting answers to each question exposed in the questionnaire that comprises a total of 10 items. Finally, the processing of the data will be done through Microsoft Excel, assigning the Spearman Brown statistical method, in order to generate a list of tables as figures that help to specify the degree of linkage between the study variables.

Keywords: Organizational Leadership and Employee Welfare.

DEDICATORIA

Esta dedicatoria va dirigida a nuestros padres, quienes a lo largo de este camino han sido factor clave de motivación para poder culminar con éxito nuestro proyecto y a la vez dar por finalizada nuestra carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros docentes por ser el pilar principal de nuestro proyecto en especial a la profesora Silvia Vidal, quien nos brindó tiempo, dedicación y conocimientos necesarios para la culminación de nuestro proyecto de investigación.

INDICE

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE	viii
INDICE DE FIGURAS	xi
INDICE DE TABLAS	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO 1	15
ASPECTOS INFORMATIVOS	15
1.1. Título del Proyecto de Investigación	15
1.2. Autor(a) (es)	15
1.3. Asesor(a).....	15
1.4. Tipo de Investigación	15
1.5. Línea de Investigación	15
1.6. Institución donde se desarrollará la Investigación.....	15
1.7. Duración Estimada	16
1.8. Firmas	16
CAPITULO 2	17
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	17
2.1. Antecedentes de Investigación	17
2.1.1 Antecedentes Nacionales.	17
2.1.2 Antecedentes Internacionales.	18
2.1.3 Antecedentes Regionales.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.2.1. Liderazgo Organizacional.....	22
2.2.1.1. Dimensiones de la Variable Liderazgo Organizacional.....	25
2.2.1.1. Indicadores de la Variable Liderazgo Organizacional.....	26
2.2.2. Bienestar de los Colaboradores.	25
2.2.2.1. Dimensiones de la Variable Bienestar de los Colaboradores.....	30
2.2.2.1. Indicadores de la Variable Bienestar de los Colaboradores.....	31

2.3. Definición de Términos.....	29
CAPITULO 3	30
DISEÑO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. Situación Problemática.....	30
3.1.1. Planteamiento del Problema.....	30
3.1.2 Formulación del Problema.....	31
3.1.2.1 Problema Principal.....	34
3.1.2.2 Problemas Secundarios.....	34
3.2 Hipótesis	32
3.2.1 Hipótesis Principal.	32
3.2.2 Hipótesis Específicas.....	32
3.3 Objetivos	32
3.3.1 Objetivo General.....	32
3.3.2 Objetivos Específicos.	32
3.4. Justificación e Importancia	33
3.4.1. Científica.	33
3.4.2. Institucional.	33
3.4.3. Social.	33
CAPITULO 4	34
DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
4.1. Tipo y Diseño de Investigación	34
4.1.1 Tipo de Investigación.	34
4.1.2 Diseño de Investigación.....	34
4.2. Operacionalización de Variables.....	35
4.2.1 Variable Independiente.....	36
4.2.2 Variable Dependiente.	36
4.3. Población y Muestra.....	36
4.3.1 Población.....	36
4.3.2 Muestra.....	36
4.4. Método, Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	36
4.5. Procedimientos de Análisis de Datos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO 5	48
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	¡Error! Marcador no definido.
5.1. Cronograma de Actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2. Presupuesto	¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES	50

RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE FIGURAS

Figura I. Matriz de operacionalización.....	35
Figura II. Satisfacción del colaborador.....	37
Figura III. Órdenes del jefe inmediato.....	38
Figura IV. Resolución de problemas.....	38
Figura V. Captar órdenes.	39
Figura VI. Satisfacción del colaborador.	40
Figura VII. Comunicación orgánica con el jefe.	41
Figura VIII. Directiva eficaz.	41
Figura IX. Acoplamiento al equipo.....	42
Figura X. Directiva eficaz.	43
Figura XI. Directiva eficaz.	43
Figura XII. Cronograma de actividades.	48
Figura XIII. Presupuesto.	49
Figura XIV. Matriz de consistencia.	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Satisfacción del colaborador	37
Tabla 2. Órdenes del jefe inmediato.....	38
Tabla 3. Resolución de problemas	38
Tabla 4. Captar órdenes.....	39
Tabla 5. Satisfacción del colaborador	40
Tabla 6. Comunicación orgánica con el jefe.....	41
Tabla 7. Directiva eficaz	41
Tabla 8. Acoplamiento al equipo	42
Tabla 9. Directiva eficaz	43
Tabla 10. Directiva eficaz	43
Tabla 11. Encuesta	57
Tabla 12. Entrevista	58

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se ejecutó con el fin de determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo, basado en el liderazgo organizacional del área administrativa.

Este estudio es mixto, correlacional y pre experimental, presenta dos variables, liderazgo organizacional (variable dependiente) y bienestar de los colaboradores (variable independiente), para ello tomamos en consideración como bases teóricas, el liderazgo organizacional y el bienestar de los colaboradores, entre otros puntos que nos permitirá ampliar el concepto de liderazgo y bienestar.

Asimismo, para la recolección de datos, se han aplicado cuestionarios tipo Likert a 88 colaboradores y entrevistado al Gerente del Complejo, con dicha información se elaboraron gráficos de cada pregunta, para interpretar de manera sencilla las respuestas dadas por los colaboradores. De ello, se puede recalcar la gran relación que existe entre ambas variables estudiadas y donde los colaboradores se encontraban satisfechos en su entorno de trabajo.

El trabajo de búsqueda, contiene los próximos capítulos:

Capítulo I, comprende todo lo relacionado al índice del proyecto de investigación, adicionando la duración del mismo y la firma de los autores.

Capítulo II, se enfoca netamente en la indagación de nuestras dos variables, con las cuales en base a los comentarios de autores que citemos daremos profundidad y credibilidad a nuestro esquema.

Capítulo III, abarca toda la forma teórica del análisis realizado.

Capítulo IV, detalla todo el desenlace y final del trabajo, ya que, se toman puntos relacionados a todos los resultados, porcentajes, análisis de validación y confiabilidad, entre otros, que nos permitieron dar por culminado este proyecto de indagación.

Capítulo V, contiene todos los aspectos administrativos realizados en el presente trabajo de investigación.

Finalmente, adicionamos el análisis referido a todo el proyecto, el cual plasmamos al último en las conclusiones y recomendaciones realizadas por los mismos autores. Además, contiene, la matriz de consistencia, los instrumentos aplicados para los resultados de la investigación, además de las validaciones por juicio de expertos.

CAPITULO 1

ASPECTOS INFORMATIVOS

1.1. Título del Proyecto de Investigación

“Diagnóstico sobre el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa”

1.2. Autor(a) (es)

- ✓ López Delgado Jherson Alonso - 1532985
- ✓ Guevara Ruiz Juanpablo David – 1524129

1.3. Asesor(a)

- ✓ Vidal Taboada, Silvia Lourdes
- ✓ Gutiérrez Cárdenas, Luis Sergio

1.4. Tipo de Investigación

El patrón estudio será descriptivo, ya que, en (Tamayo M., 2009). Propone este modelo de búsqueda, al detallar de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés.

1.5. Línea de Investigación

Manejo de las PYMES para el incremento financiero.

1.6. Institución donde se desarrollará la Investigación

Institución donde se desarrollará dicho trabajo es en Cineplanet - Chiclayo

1.7. Duración Estimada

Marzo 2019 – Abril 2020

1.8. Firmas

Juanpablo David Guevara Ruiz
71874227

Jherson Alonso López Delgado
73965923

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales.

Contreras & Barbosa (2013), presentó su investigación titulada “El liderazgo” de tipo cuantitativa. Se empleó el diseño experimental Siendo el objetivo general: Analizar la manera de cambiar el liderazgo transaccional, a liderazgo transformacional como una oportunidad de mejora constante, realizando un estudio descriptivo y luego una correlacional, a un grupo de participantes de 169 trabajadores. En tal sentido, se obtuvo como resultado que, tanto las organizaciones como las personas que la conforman deben ser flexibles a los distintos cambios que se manifiesten con el pasar del tiempo, para que se les sea más sencillo el manejo y control de esta, y así poder llegar a los objetivos estratégicos propuestos.

Sandhaus (2017) creó una investigación de tipo cuantitativa, titulada “Liderazgo Transformacional”, Siendo como objetivo general: Desarrollar una propuesta de progreso, que vaya con relación a una vigencia del liderazgo transformacional, desde las perspectivas de liderazgo organizacional para una mejora constante, en el cual

se tomó una muestra de 45 trabajadores y utilizó una prueba psicométrica y una escala de Likert. Donde se concluyó lo siguiente, que teniendo en cuenta las condiciones actuales de las organizaciones, realizaremos mejoras en el clima laboral, enfocándonos en la vigencia del liderazgo en las empresas de hoy en día y Analizar las perspectivas del liderazgo organizacional, para la mejora constante del clima laboral y hacer más productiva la empresa.

Alvarado, Areche, Fernández & Huanuqueño (2017) realizaron una investigación de tipo cualitativa “La Comunicación Del Supervisor”. Se empleó el diseño transversal correlacional-causal. Siendo el objetivo general: Encontrar el nivel de comunicación a través de supervisor y colaborador en una empresa minera, y de qué manera afecta laboralmente al colaborador, utilizando una herramienta de recopilación de información, el cuestionario de comunicación interna del trabajo (CCIT) aplicado a 25 empleados Se obtuvo como conclusión, que los supervisores de la empresa minera deben tener una comunicación clara y de confianza con los colaboradores, con el fin de mejorar los procesos y la productividad. Además, de transmitir la misión, visión y objetivos institucionales, lo cual también tendrá un impacto en el colaborador. También, concluyen que la influencia de la comunicación es vital en una organización, esto permite ser más eficientes a los colaboradores en sus labores, estar informados y motivados, aumentando su capacidad de resolver cualquier problema que presente la empresa, ya sea interno o externo.

Castillas, García, Huapata & Vargas (2009) crearon una investigación de tipo cuantitativa, titulada “Sistema estratégico para medir el desempeño”. Siendo el objetivo general: Añadir un sistema de medición por desempeño, además de usarlo como herramienta para la implementación de tecnologías nuevas de información, donde aplicó las técnicas de encuesta y entrevista a 32 trabajadores de la empresa.

En conclusión, se expresa lo importante que es el mejoramiento continuo. Además, de implementar el uso del planeamiento estratégico de nuevas tecnologías y sistemas de información, donde también asegura el éxito de una empresa competitiva.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Pisconte (2015) elaboró una investigación de tipo cuantitativa, llamada “El impacto del liderazgo en una organización”. Siendo el objetivo general: Analizar un plan estratégico relacionado al talento humano y al impacto del liderazgo sobre los colaboradores de una organización, aplicándose un cuestionario a 53 trabajadores administrativos, analizados a través de tablas de frecuencia y gráficos. Se concluyó, que se implemente un programa de talento humano y liderazgo, también desarrollar un plan estratégico en las bases teóricas de las empresas, sería de útil importancia para un mejor desarrollo empresarial en sus procesos a corto, mediano y largo plazo.

Valiente (2016) realizó su investigación titulada “Liderazgo Emocional”, ejecutada en un Departamento de Psicología, de tipo cualitativa. Siendo el objetivo general: Estudiar el nivel de intelecto emocional del líder con un impacto en las competencias mentales de sus colaboradores/as teniendo en cuenta el papel modulador del vigor en este proceso, tomando como muestra a 60 trabajadores, aplicando las técnicas necesarias. Los resultados obtenidos son, que el objetivo primario de este proyecto ha sido contribuir a ampliar el conocimiento existente en el proceso de influencia del liderazgo sobre cómo impacta el/la líder emocionalmente inteligente en el procesamiento cognitivo de sus colaboradores/as. Para ello se evaluó las respuestas de tres colaboradores/as a la influencia recibida por parte de cada uno/a de sus líderes,

a los que cuales se les había medido previamente su nivel de inteligencia emocional. Los resultados obtenidos sugieren que los/as líderes con altas puntuaciones en inteligencia emocional son capaces de influenciar positivamente con colaboradores/as directos consiguiendo que éstos/as alcancen una influencia positiva en sus competencias mentales.

Irastorza (2007 - 2011) realizó una investigación titulada “Gestión Estratégica del Liderazgo”, El enfoque del estudio fue cuantitativa, de tipo aplicada y correlacional. Siendo el objetivo general: Describir las características principales de este relato que se ha basado en un plan estratégico de gestión de la Alcaldía Foral de Gipuzkoa en la legislatura 2007-2011, aplicándose un cuestionario de 30 preguntas cerradas a 100 trabajadores. Las conclusiones obtenidas fueron, la realización de compartir una reflexión acerca del desarrollo del Plan de Gestión para la legislatura 2007-2011 de la Alcaldía Foral de Gipuzkoa y, en especial, sobre los principales retos estratégicos del territorio incluidos en el plan de gestión y plantear propuestas de colaboración interinstitucional entre la Alcaldía Foral de Gipuzkoa y los ayuntamientos del territorio.

Venezia, Castro & Contreras (2013) elaboraron una investigación titulada “Liderazgo, poder y movilización organizacional”, de tipo cuantitativa. Siendo el objetivo general: Analizar el tipo de liderazgo, que puede promover una mejora continua en los colaboradores, además de lograr una movilización organizacional en todo su entorno, aplicándose un cuestionario a 26 trabajadores administrativos. Se concluyó que, estudios gerenciales contribuyen que, los fenómenos que existen dentro de una organización en relación con el mismo personal de la compañía, se dice que tratan de que estas

estén en constante cambio y sea de una manera dinámica. Además, del mismo modo, se busca analizar el proceso de liderazgo y poder, para que de esta manera la organización este en constante movimiento y no tener desequilibrios.

Giraldo y Naranjo (2014) desarrollaron un ensayo sobre “Liderazgo”, ejecutado en la ciudad de Colombia DC., que tuvo como propósito esencial definir idealmente el progreso del liderazgo por medio de una investigación que contenga inicios y avances del liderazgo, como deducción de las primeras pruebas hechas en la Universidad de Ohio, se obtuvieron como resultado la Rejilla Gerencial, se pudieron dividir las primeras perspectivas del liderazgo que se conocen hoy en día, basados en el hombre que representa el liderazgo.

2.1.3 Antecedentes Regionales.

Alva y Juárez (2014) ejecutaron su tesis de tipo cuantitativa “Vínculo entre productividad y satisfacción laboral”. Presentada en la UPAO, con un lugar de 80 asistentes. Se utilizó como herramienta un cuestionario. Con el propósito principal: De estudiar el vínculo entre satisfacción y productividad laboral de los colaboradores, se ejecutó la herramienta necesaria con la cual, logramos ver que si hay conexión entre la satisfacción y productividad laboral dentro de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo Organizacional.

En Perú y el exterior, el liderazgo organizacional es el manejo y buen control de un grupo de personas que puedan trabajar juntos, para llegar a lo planteado por la organización.

“Liderazgo organizacional se presencia en todas las actividades grupales humanas. Su estilo es apreciado en varios de los ámbitos desde años atrás hasta la actualidad de la historia de la sociedad humana”. (Ramírez, 2013, pág. 5) En el Perú el liderazgo organizacional aun es un problema, puesto que los líderes no tienen la capacidad de crear equipos o conducir un grupo humano que se entrelazan en un fin en común de las metas de la empresa, por el lado humano laboral no se distingue, en su mayoría son mecanicistas. La aplicación del liderazgo organizacional permitirá tener un mejor panorama de la estructuración y las mejoras serán notables en el rendimiento en sus procesos, será más sostenible y eficaz para generar valor a la empresa.

El liderazgo espiritual aparece cuando el liderazgo convencional no carece de su capacidad para generar satisfacción de las necesidades que presentan las personas dentro de la empresa. Los estudios realizados observaron cuales son las peculiaridades de los líderes efectivos. Así, autores como Fairholm (1996) encontraron múltiples características, como la capacidad elevada intelectual, habilidades sociales y un desarrollo de valores. También, Reave (2005) en su exploración de la literatura científica sobre liderazgo espiritual, encontró una notoria relación entre valores y prácticas espirituales del liderazgo efectivo, (...).

El liderazgo es fundamental para toda empresa para lograr posición en el mercado en el rubro que desempeña sus actividades ya sea de producto o servicio; tal y como lo sostiene Malvicino (2003): El liderazgo es un desafío desde siempre, y más en la globalización por los diferentes cambios en la economía que ponen en interrogantes las alternativas de las organizaciones. El líder es una persona que busca progresar en todos los ámbitos de su vida por lo que los líderes tienen la capacidad para lograr los objetivos que se les proponen, siempre y cuando tengan un gran equipo que los acompañen y sepan distribuir sus tiempos e ideas, en mejoras que ayuden a lograr dichos objetivos para el beneficio de todos. Se centra en dos puntos importantes. Por lo cual, garantiza Martínez, C y otros (2007): El liderazgo se enfoca en la persona desarrollada.

Northouse (2004) describe el liderazgo como: El avance donde un líder guía a su equipo de trabajo para llegar a una misma meta en común, Chiavenato (1993), valida que el liderazgo es una autoridad interpersonal dada en escenarios, encaminada por múltiples objetos detallados.

Silva (2008) intuye que en las empresas se dicen dos nociones resaltantes: líderes y liderazgo.

Los líderes influyen en otras personas con poder, Robbins y De Cenzo (1996). El liderazgo según Davis y Newstrom (2003) es la capacidad para alentar a otras personas a realizar bien su trabajo y lograr las metas. Ser líder en estos tiempos es un desafío, ya que, las empresas indagan a personas con mente de líder (Maxwell, 1996). La intención es que el líder, cree líderes para que se multipliquen.

2.2.1.1. Dimensiones de la Variable Liderazgo Organizacional

Resultados. – Son las metas que la empresa se traza para realizar en un periodo de tiempo determinado, para alcanzar los objetivos, obtener beneficios y ser rentables.

Robbins y De Cenzo (1996)

Tolerancia al cambio. - Es la capacidad que un individuo debe manejar para diferentes situaciones que se le presenten a lo largo de su permanencia en la empresa que se encuentre laborando actualmente.

Martinez, C. y otros (2007)

Capacidades. – Son habilidades o conocimientos, que le pueden servir a una persona para el desarrollo de diferentes actividades o labores que se le encomienden. Fairholm (1996)

Comunicación. – Permite la interacción libre entre jefe y colaborador, además de generar confianza entre el personal de trabajo. Chiavenato (1993)

Normas. – La palabra normas en empresas, son las reglas o pilares de una organización que se deben cumplir por todo el personal que labora en ella.

Malvicino (2003)

2.2.1.2. Indicadores de la Variable Liderazgo Organizacional

Crecimiento. - Son las metas que una empresa se traza en realizar, para alcanzar una mejora y crecimiento continuo. Robbins y De Cenzo (1996)

Órdenes del jefe inmediato. - Es la forma en que se interpreta una obligación u orden, recibida por un superior dentro del ambiente laboral. Martinez, C. y otros (2007)

Resolución de problemas. - La capacidad de reacción de una persona o colaborador, frente a un problema que se suscite dentro la empresa u organización, donde sepa cómo darle una solución inmediata. Fairholm (1996)

Comunicación asertiva. - Es clave del éxito en toda empresa, en la que existe un excelente clima laboral, donde el colaborador se sienta cómodo y augusto de realizar sus labores. Chiavenato (1993)

Captar órdenes. - Desarrollar de manera eficiente sus obligaciones dentro de la organización, respetando todas las tareas que le encomiende su jefe inmediato. Malvicino (2003)

2.2.2. Bienestar de los Colaboradores.

Torres y Agulló (2002), en la existencia profesional no solo implica el ritmo que se conlleva en el centro de trabajo por estrés, por otro lado, lo que se suscita también por los momentos extra laborales de la rutina del individuo, como el entorno externo que lo rodea. Esto conlleva a que haya nexos externos, los cuales afectan la destreza de la persona, lo que genera cambios en los tipos o estilos de vida del individuo dentro de su centro laboral y lo cual se ve reflejado en su rendimiento ya sea, de manera positiva o negativa.

Las obligaciones de los colaboradores se reflejan en su actuación obligatoria; estas obligaciones deben ser vistas por la empresa como una señal importante, ya que, mientras más ocasionados estén los colaboradores, más fácil serán lograr los objetivos de la empresa. Robbins (1999).

Se busca que la motivación sea un incentivo para que el colaborador realice bien su trabajo, y a través de su esfuerzo mantenga una dirección hacia los objetivos, para obtener reconocimiento que le permita satisfacer sus necesidades, en conjunto con las de la empresa. Pernalette (2005).

Entre la motivación y la satisfacción hay mucha similitud, porque la satisfacción de los colaboradores, depende mucho de la cultura empresarial, para que puedan realizar bien su trabajo dentro ella. Además, para entender mejor esta conclusión (Sánchez, 2008, p. 199) describe la satisfacción como: “La emoción de una persona al realizar bien sus actividades laborales”.

El desenvolvimiento del colaborador no solo depende de su estado emocional, sino también del clima laboral que le otorgan.

Litwin & Stringer (1968) “El entorno laboral es el lugar que lo describen los mismos colaboradores que lo conforman”. Por lo tanto, el clima organizacional se define por la satisfacción del colaborador, se puede apreciar en el ambiente donde laboran, el trato que les dan, puntos clave para analizar si es un ambiente acogedor o no. La indagación se centró en el vínculo del clima organizacional y satisfacción laboral, donde se concluyó que, si existe un buen clima laboral, habrá un buen desempeño y satisfacción de los colaboradores.

Manuel Área (2004) “Sin un personal calificado y capacitado, el uso de las TIC’s no servirá de mucho, ya que, no podrá progresar la sociedad tecnológica de la información”.

Gasalla (2008), en su libro “Organización Actual”, la parte importante para que una empresa se desarrolle, es cuando se pone en práctica los parámetros de su cultura organizacional. Además, hay que tener en cuenta que no todo modelo que se aplica en una empresa y da buenos resultados, dará los mismos en otra.

La cultura de una empresa es importante por múltiples razones: otorga una identidad de organización a los colaboradores, además la cultura que se trasmite. Ofreciendo tranquilidad a sus colaboradores. La cultura promueve el bienestar y desarrollo de los colaboradores dentro de la empresa. Transmiten interés en los individuos que ejecutan mejor sus funciones de trabajo. Por lo tanto, al reconocer el esfuerzo de los colaboradores que más resaltan en la empresa, los usan como guía para sus demás compañeros de trabajo. Keith y Newstrom (2000), en su libro “Conducta Laboral”.

La cultura organizacional, es la cultura de la misma agrupada en diferentes puntos, que proyecta la imagen real de la empresa. Continuando, la cultura organizacional no es algo tangible, por lo tanto, solo se puede detectar mediante actividades laborales. Chiavenato (2007), en su libro “El valor de las personas en una organización”.

Hernández (2008), en su libro “Dirección de personas”, comenta que el ambiente de trabajo es una perspectiva de lo explícito e implícito que reúnen muchas propiedades de las personas que conforman la organización.

2.2.2.1. Dimensiones de la Variable Bienestar de los Colaboradores

Reconocimiento. – Es la acción de premiar a un colaborador que realice un buen desempeño laboral, además de su entrega y sacrificio con la empresa. Robbins (1999)

Retos y Objetivos. – Son metas y desafíos que las empresas se proponen para superarse a sí mismas, y a la competencia. Chiavenato (2007)

Clima Laboral. – Es el ambiente o entorno en donde una persona desarrollará sus habilidades y funciones de trabajo, el cual dependerá mucho del clima laboral para realizar un buen desempeño. Litwin & Stringer (1968)

Participación Activa. – Son los humanos que se identifican con la organización y apoyan con el crecimiento constante. Keith y Newstrom (2000)

Accesibilidad. – Es el libre acceso a diferentes ambientes o áreas dentro de la empresa, además de la gerencia. Área M. (2004)

Adaptabilidad. - La adaptabilidad es la habilidad de una persona para adaptarse a un nuevo entorno. Torres y Agulló (2002)

2.2.2.2. Indicadores de la Variable Bienestar de los Colaboradores

Satisfacción del colaborador. - Es el nivel de satisfacción del colaborador acorde a su ambiente o área laboral. Robbins (1999)

Capacidad resolutive. - Es la habilidad de una persona, para darle solución a una serie de pruebas, ya sea, en equipo o de manera individual. Chiavenato (2007)

Directiva eficaz. - La amplitud de un individuo, para guiar a un grupo de trabajo hacia un mismo resultado que en conjunto llegue a ser rentable para la empresa. Litwin & Stringer (1968)

Identificación con la empresa. - Significa la identificación de la persona o colaborador, con la empresa donde labora, aportando ideas de mejora y conocimientos con sus compañeros. Keith y Newstrom (2000)

Comunicación orgánica con el jefe. - El fácil acceso a los administrativos de la empresa, donde hay una comunicación constante, lo cual genere confianza en los colaboradores. Área M. (2004)

Acoplamiento al equipo. - Fácil adaptabilidad, frente a un cambio de área o posición dentro de la empresa. Torres y Agulló (2002)

2.3. Definición de Términos

✓ **Liderazgo Colaborativo.** - La consideración con los líderes hacia los colaboradores dentro de la empresa, lo cual generara que se sientan valorados y con ello desarrollen de manera más eficiente sus diferentes obligaciones. Irastorza (2007 - 2011)

✓ **Movilización Organizacional.** - Es la autoridad del líder quien decide y proyecta los cambios que se necesitan para que una organización alcance los cambios deseados. Venezia, Castro & Contreras (2013)

✓ **Cultura Organizacional.** – El entorno laboral se comprende a la agrupación de conocimientos de los mismos colaboradores que la conforman. Hernández (2008)

✓ **Liderazgo Transformacional.** - Crea un cambio importante y eficaz en los colaboradores. En este decreto, el líder incrementa los factores claves de los colaboradores. Contreras & Barbosa (2013)

✓ **Liderazgo centrado en la Persona.** – Un líder eficaz es el que hace crecer personal y profesionalmente a un conjunto de individuos, para lograr mejorar su desarrollo dentro y fuera de la empresa. Martinez, C y otros (2007)

✓ **Liderazgo centrado en el Grupo.** - Es el cargo importante, encargado de encaminar a un grupo de personas hacia los fines y encajes de la organización. Además, el manejo está situado hacia el negocio y no el individuo, ya que, hay información y los trabajadores son partícipes de la toma de decisiones. Martinez, C y otros (2007)

CAPITULO 3

DISEÑO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Situación Problemática

3.1.1. Planteamiento del Problema.

La capacidad del liderar hoy en día, se puede decir que a comparación de años anteriores ha mejorado de manera notoria, lo cual es satisfactorio para el país, ya que, abre nuevas oportunidades a expandirse y con ello ganar respeto, prestigio y valor en el mercado extranjero. Según (Alles, 2002), explica que “es la capacidad de dirigir a un conjunto de individuos hacia un mismo objetivo, promoviendo la cultura y valores de la empresa”. (pág. 55). Pudiendo concluir que es importante la práctica de un liderazgo en una empresa para direccionar eficientemente.

En los últimos años el Perú se ha cambiado para ser uno de los países potencia, por sacrificio y entusiasmo que le ponen sus habitantes al tema de emprendimiento y superación personal como profesional, gracias a ello también la economía nacional ha incrementado de una manera exponencial, con la cual hoy en día se negocia con empresas potencias del extranjero para una mejora tecnológica y a la vez humana en nuestro país,

ya que, podemos capacitar a nuestros líderes con un nivel avanzado como el de las organizaciones de afuera.

Como se puede observar, el liderazgo en el Perú es favorable en los últimos años, ya que se debe a múltiples factores que han favorecido en su aplicación. En aquella investigación, se expondrá acerca del bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional, para otorgar un diagnóstico sobre liderazgo acorde a la carencia de los colaboradores.

3.1.2 Formulación del Problema.

3.1.2.1 Problema Principal.

¿De qué manera se puede conocer el bienestar de los colaboradores basado en el liderazgo organizacional del área administrativa en la empresa Cineplanet Chiclayo?

3.1.2.2 Problemas Secundarios.

- ✓ ¿Cuál es el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo?

- ✓ ¿Cuáles son los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa?

- ✓ ¿Cómo se podrá determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo?

3.2 Hipótesis

3.2.1 Hipótesis Principal.

Se diagnosticó el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa.

3.2.2 Hipótesis Específicas.

- ✓ Se conoció el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.

- ✓ Se identificó los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.

- ✓ Se determinó el bienestar de los colaboradores basado en el liderazgo organizacional del área administrativa en la empresa Cineplanet Chiclayo.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo General.

Diagnosticar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional del área administrativa.

3.3.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.

- ✓ Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.

- ✓ Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional.

3.4. Justificación e Importancia

3.4.1. Científica.

En la actualidad el liderazgo en las organizaciones es muy importante; en otros países se observa el alto crecimiento de las empresas, debido a que lideran personas preparadas y capacitadas que hacen uso de esta herramienta quienes transmiten sus conocimientos para generar un buen clima laboral en los colaboradores. Por consecuencia, se puede lograr implementar el liderazgo que generen valor humano para la satisfacción de los clientes.

3.4.2. Institucional.

Para la UTP y para la facultad de Administración y Negocios, este proyecto se ejecuta con el fin de aportar los conocimientos ya existentes y actualizados sobre liderazgo de una unidad de negocio del Grupo Intercorp con el aporte de la investigación científica para la implementación en las empresas, mejor manejo de personas, orientación en los RRHH, lo cual permitirá un mejor control de sus recursos con resultados positivos.

3.4.3. Social.

Lo que respecta a las personas, el liderazgo organizacional es una habilidad la cual tienen que desarrollar para el excelente control y manejo de personas, lo cual genere que en conjunto todos se retroalimenten uno del otro, y con ello lograr conocimientos para cultura propia y les beneficie en un futuro si llegasen a tener personas o colaboradores a cargo.

CAPITULO 4

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y Diseño de Investigación

4.1.1 Tipo de Investigación.

El patrón estudio será descriptivo, ya que, en (Tamayo M., 2009). Propone este modelo de búsqueda, al detallar de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés.

4.1.2 Diseño de Investigación.

El trazo de la inspección será pre experimental. Sampieri (2014), comenta “Aplicar a cierto conjunto de individuos todos los puntos necesarios y válidos para conocer la problemática más a fondo y dar una solución concreta”.

GE: O1 X O2

Donde:

GE: 88 colaboradores de Cineplanet Chiclayo.

O1: Encuestas a 88 colaboradores de Cineplanet Chiclayo.

X: Diagnostico.

O2: 88 colaboradores de Cineplanet Chiclayo.

4.2. Operacionalización de Variables

✓ Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Pregunta	Categoría	Técnica	Fuente o informante	Item
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	LOS RESULTADOS	Crecimiento	¿Cómo ha crecido el volumen de ventas?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	1
	TOLERANCIA AL CAMBIO	Ordenes del jefe inmediato	¿Cómo tolera o reacciona un colaborador hacia un cambio inoportuno dado por una orden del jefe?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	2
			¿El liderazgo adoptado por mi jefe es el adecuado?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	3
			¿Qué habilidades presentan los colaboradores al resolver un problema?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	4
	CAPACIDADES	Resolución de problemas	¿Mi jefe tiene la información técnica y/o profesional necesaria para realizar su trabajo?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	5
			¿Cómo es la comunicación de los encargados de cada área hacia los colaboradores que tienen a cargo?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	6
	NORMAS DE LA EMPRESA	Comunicación asertiva	¿Los colaboradores poseen en práctica los valores de la empresa para su dirección laboral?	Cuantitativa discreta y cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	7
			¿El trato de los superiores hacia mis compañeros y a mí, es igualitario?	Cuantitativa discreta y cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	8
			¿Cuál es el nivel de satisfacción del colaborador?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	9
BIENESTAR DE LOS COLABORADORES	OBTENER RECONOCIMIENTO	Satisfacción del colaborador	¿La institución me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?	Cuantitativa discreta y cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	10
	PLANTEAR RETOS Y OBJETIVOS	Capacidad resolutive	¿Mi jefe inmediato reconoce mi labor realizada?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	11
			¿Los colaboradores como manejan la capacidad resolutive frente a retos y cual es su desenvolvimiento?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	12
			¿Cómo es que transmite la capacidad resolutive para manejar un grupo de personas?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	13
			¿La empresa cuenta con las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	14
	PROMOVER CLIMA LABORAL AGRADABLE	Directiva eficaz	¿Me encuentro motivado en el trabajo?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	15
IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA	Identificación con la empresa	¿Tengo la libertad de opinar y mostrar mi punto de vista sobre algún tema frente a mis jefes y compañeros?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	16	
		¿Cuál es el nivel de identificación con la marca de la empresa?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	17	
		¿En mi trabajo tengo fácil acceso a superiores?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	18	
		¿Cómo se desenvuelven los colaboradores en sus habilidades y que conocimientos presentan de su labor?	Cualitativa nominal	Entrevista	Gerente	19	
ADAPTABILIDAD	Accoplamiento al equipo	¿Estoy satisfecho con mi trabajo?	Cualitativa nominal	Encuesta	Colaborador	20	

Figura 1. Matriz de operacionalización.

Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Variable Independiente.

Liderazgo Organizacional

Es la autoridad de un Líder, para guiar, motivar e influenciar a un conjunto de personas a llegar a los mismos propósitos en común por la empresa.

4.2.2 Variable Dependiente.

Bienestar de los Colaboradores

Las organizaciones y empresas hoy en día, se preocupan por el estado emocional, físico y familiar de sus colaboradores, ya que, consideran que ellos son el pilar principal de todo su funcionamiento y resultados propios.

4.3. Población y Muestra

4.3.1 Población.

El trabajo está dirigido a los individuos que faenan en la compañía Cineplanet Chiclayo, el cual está representado por 88 colaboradores.

4.3.2 Muestra.

El volumen de muestra al ser menor a 100, será la misma en la presente investigación, la muestra es de 88 colaboradores divididos entre las diferentes áreas de la empresa.

4.4. Método, Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

✓ **Encuesta:** Sistema el cual faculta recopilar información, también algunos lo consideran más que una técnica la aplicación del proceso estandarizado, el cual es ser aplicado se puede ser utilizado la encuesta o entrevista.

“La aplicación de un instrumento aprobado para recopilar información de individuos, ya sea escrita u oral”. Sampieri (citado en Cea, 2001: 240).

✓ **Entrevista:** Blanchet (1989) manifiesta que en la entrevista un individuo A extrae una información de otro individuo B, información que se hallaba contenida en la biografía de B. Agrega que todas las entrevistas se distinguen según que sean A o B los iniciadores o beneficiarios de la situación. (p.88).

4.5. Procedimientos de Análisis de Datos

✓ Resultados

- I. Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.

Tabla 1.

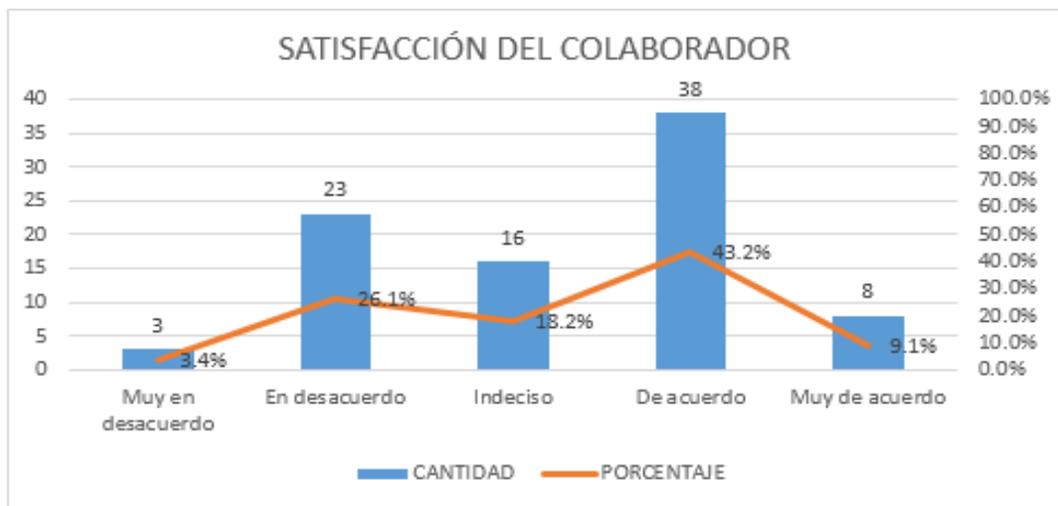


Figura II. Satisfacción del colaborador.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 3.4% dijeron que están muy en desacuerdo, el 26.1% dijeron que están en desacuerdo, el 18.2% dijeron que están indecisos, el 43.2% dijeron que están de acuerdo y por último el 9.1% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 2.

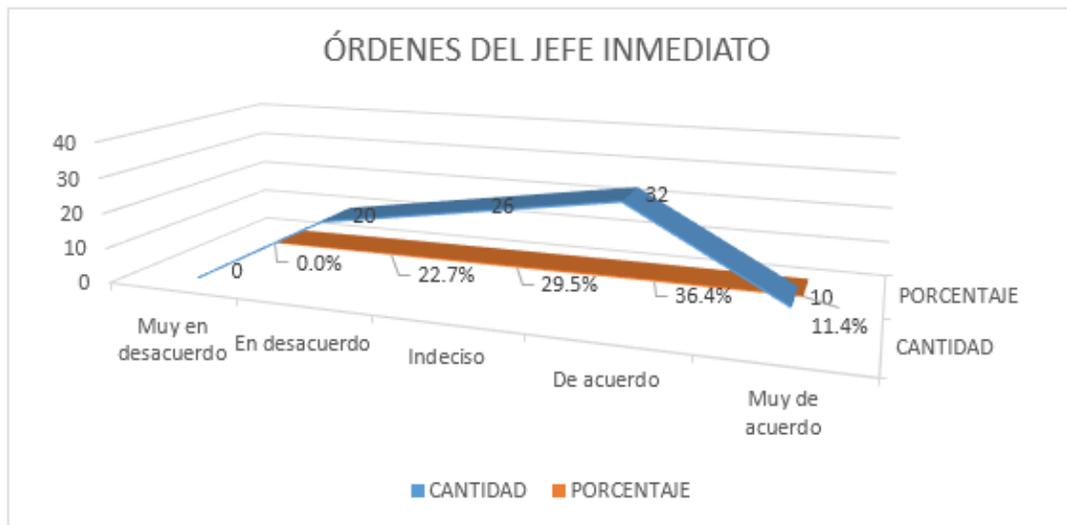


Figura III. Órdenes del jefe inmediato.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 0.0% dijeron que están muy en desacuerdo, el 22.7% dijeron que están en desacuerdo, el 29.5% dijeron que están indecisos, el 36.4% dijeron que están de acuerdo y por último el 11.4% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 3.



Figura IV. Resolución de problemas.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 6.8% dijeron que están muy en desacuerdo, el 15.9% dijeron que están en desacuerdo, el 26.1% dijeron que están indecisos, el 39.8% dijeron que están de acuerdo y por último el 11.4% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 4.

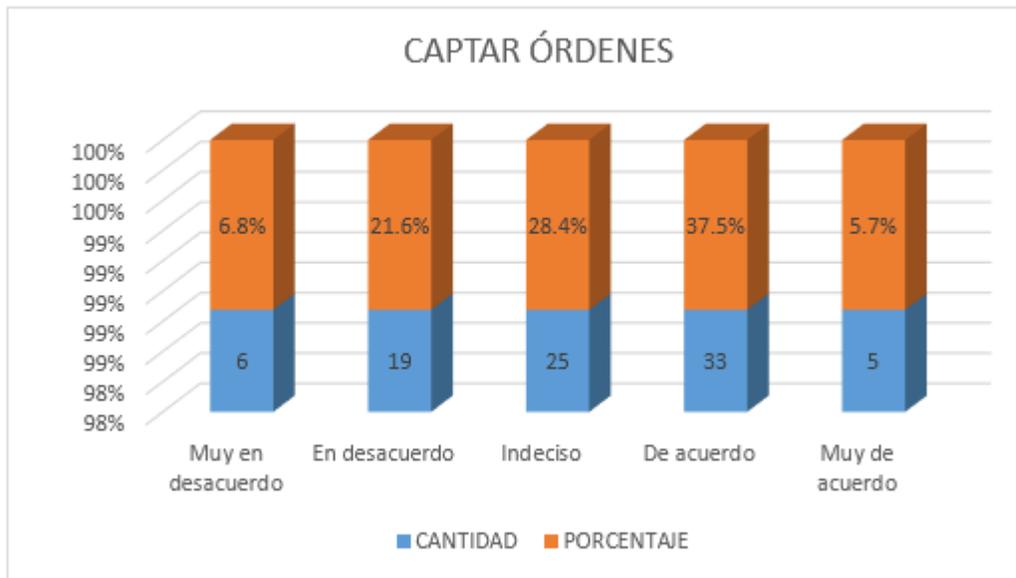


Figura V. Captar órdenes.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 6.8% dijeron que están muy en desacuerdo, el 21.6% dijeron que están en, el 28.4% dijeron que están indecisos, el 37.5% dijeron que están de acuerdo y por último el 5.7% dijeron que están muy de acuerdo.

II. Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.

Tabla 4.

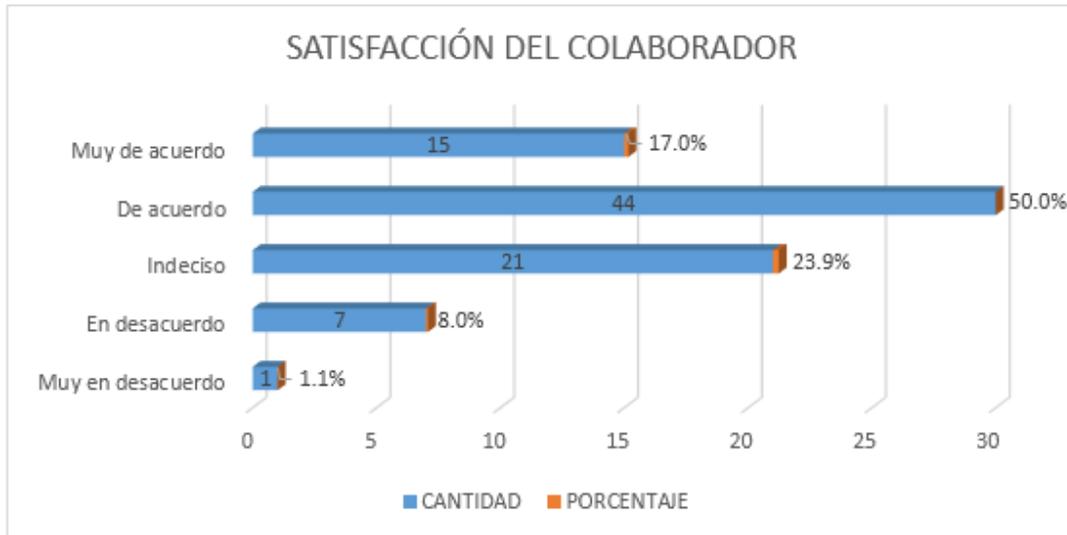


Figura VI. Satisfacción del colaborador.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 1.1% dijeron que están muy en desacuerdo, el 8.0% dijeron que están en desacuerdo, el 23.9% dijeron que están indecisos, el 50.0% dijeron que están de acuerdo y por último el 17.0% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 5.

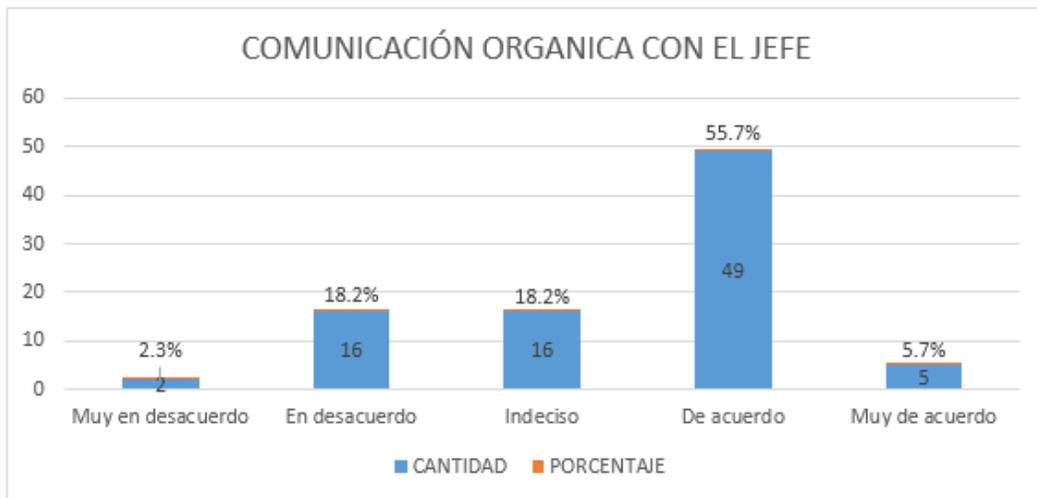


Figura VII. Comunicación orgánica con el jefe.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 2.3% dijeron que están muy en desacuerdo, el 18.2% dijeron que están en desacuerdo, el 18.2% dijeron que están indecisos, el 55.7% dijeron que están de acuerdo y por último el 5.7% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 6.

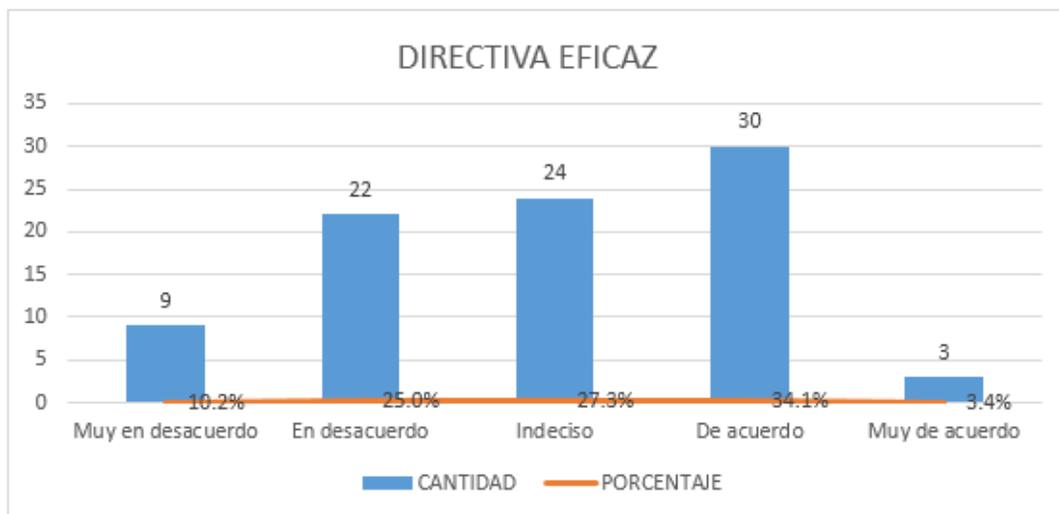


Figura VIII. Directiva eficaz.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 10.2% dijeron que están muy en desacuerdo, el 25.0% dijeron que están en desacuerdo, el 27.3% dijeron que están indecisos, el 34.1% dijeron que están de acuerdo y por último el 3.4% dijeron que están muy de acuerdo.

III. Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional.

Tabla 7.

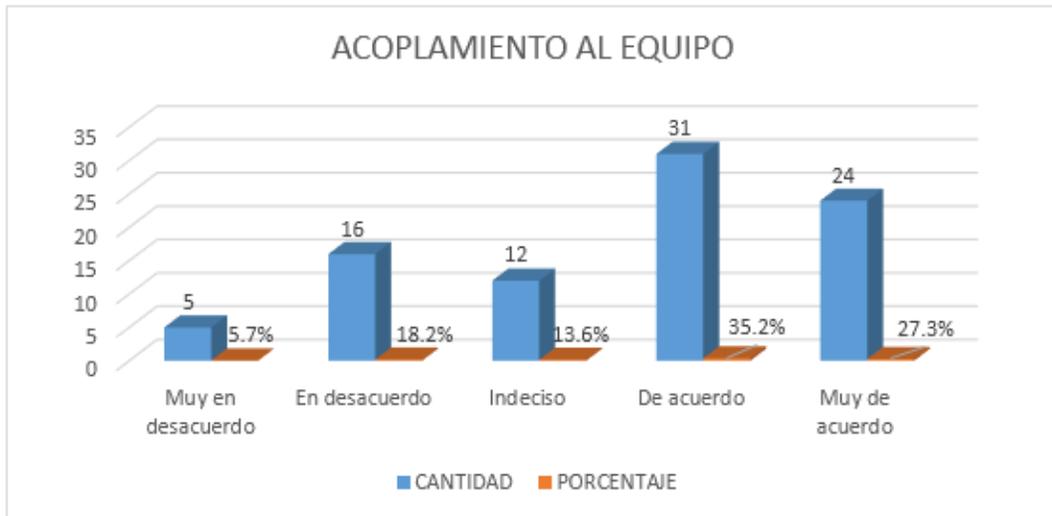


Figura IX. Acoplamiento al equipo.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 5.7% dijeron que están muy en desacuerdo, el 18.2% dijeron que están en desacuerdo, el 13.6% dijeron que están indecisos, el 35.2% dijeron que están de acuerdo y por último el 27.3% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 9.

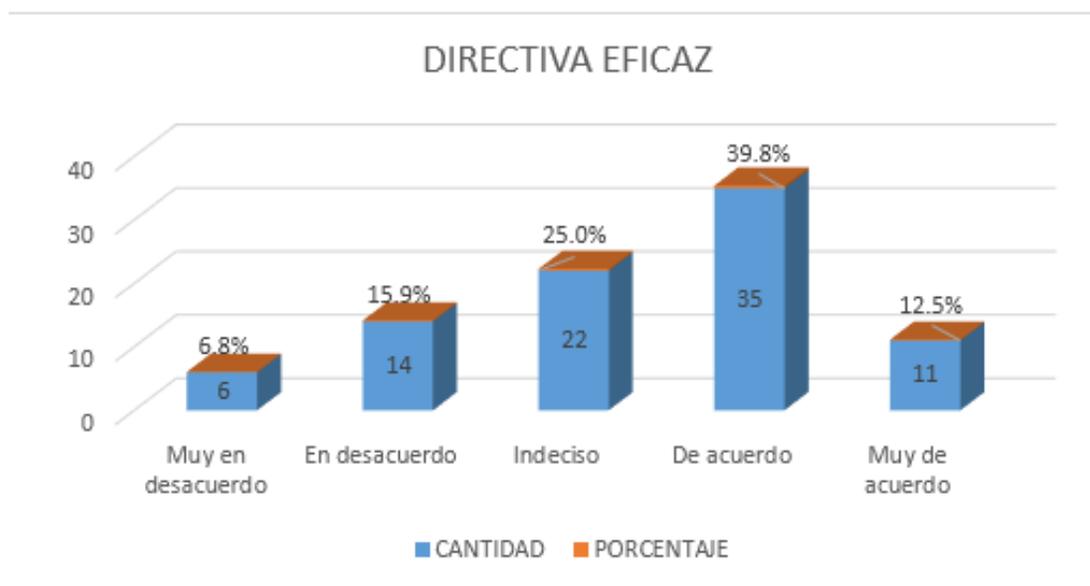


Figura X. Directiva eficaz.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 6.8% dijeron que están muy en desacuerdo, el 15.9% dijeron que están en desacuerdo, el 25.0% dijeron que están indecisos, el 39.8% dijeron que están de acuerdo y por último el 12.5% dijeron que están muy de acuerdo.

Tabla 10.

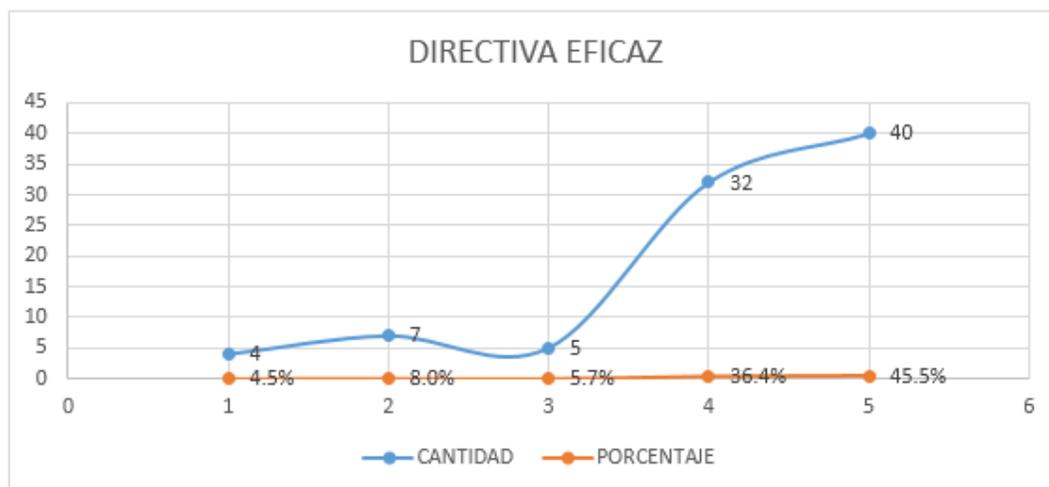


Figura XI. Directiva eficaz.

Los colaboradores respondieron de la siguiente manera, el 4.5% dijeron que están muy en desacuerdo, el 8.0% dijeron que están en desacuerdo, el 5.7% dijeron que están indecisos, el 36.4% dijeron que están de acuerdo y por último el 45.5% dijeron que están muy de acuerdo.

✓ **Discusión**

I. Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.

Después de haber analizado los siguientes datos conseguidos mediante el sondeo, se entiende que la estructura organizacional, las diplomacias y acciones de la compañía Cineplanet Chiclayo están acorde a lo que fundamenta el autor sobre las preguntas formuladas de liderazgo, donde se nota claramente que la mayoría de los colaboradores están de satisfechos con la labor de su jefe inmediato, y además, mencionan que también desarrollan una labor eficiente, aparte del buen trato equitativo que tienen con cada uno de los integrantes de su equipo.

José Alves (2003), manifiesta que la investigación realizada sobre la conducta organizacional en diferentes empresas ha manifestado que muchos agentes inciden en el ambiente. Así, las circunstancias que son reconocidas como aportantes de la existencia imparcial del progreso de la organización, se exponen a la contextura empresarial, las habilidades y los métodos, las asociaciones con vínculos grupales, el ambiente en el que se ejecuta el liderato. De este terminal elemento nos meteremos en esta explicación, procurando entender de qué manera puede incitar un correcto ambiente que las personas de la empresa valoran, examinando el que ven con sus aspiraciones, lo que decreta las escalas de mayor a menor de gusto o disgusto y la eficiencia acorde a sus labores en las inmediaciones de la compañía.

II. Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.

Las condiciones laborales en Cineplanet Chiclayo son óptimas, mediante la encuesta pudimos notar que el colaborador se siente cómodo en ejercer su trabajo, ya que, les proporcionan oportunidades de crecimiento, fácil acceso a superiores y libertad de expresión ante una circunstancia, esto contribuye a la salud mental y física para la atención, además de una comunicación activa entre colaboradores y superiores.

Uribe, J. (2014), nos dice que los factores son predictivos, ya que, se describe las categorías organizacionales cuando tienen una posibilidad de tener causas negativas sobre el bienestar de los colaboradores, cuando son fundamentos con posibilidad de afectar en forma negativa a los colaboradores, porque actúan como posibles factores de estrés y la tensión laboral como: El poco interés por los individuos, los cuales a la vez no le ponen el empeño necesario a sus actividades laborales, lo que provoca una productividad negativa y baja para la compañía.

III. Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional.

Mediante los resultados obtenidos, pudimos notar que el bienestar del colaborador es óptimo, la comunicación que tienen con sus jefes es la adecuada, es por ello que se sienten con energías para realizar bien su trabajo, contribuyendo al fortalecimiento del clima de trabajo dentro de la organización, además como mantener un estado de ánimo optimo y adecuado para la buena atención a los clientes.

La correlación con el jefe inmediato es la clave para entender la conducta de los colaboradores dentro de la empresa. Los resultados del estudio de Navarro, R. y Lavado, C. (2010), ejecutado en un banco, visualizan que cuando existe un vínculo positivo entre líder y colaborador incrementa la lealtad del colaborador con la organización, así como su impresión del ambiente comunicativo dentro de la empresa y salud laboral en la misma, lo que a su vez consolida su lealtad con la empresa.

IV. Métodos estadísticos usados en la investigación

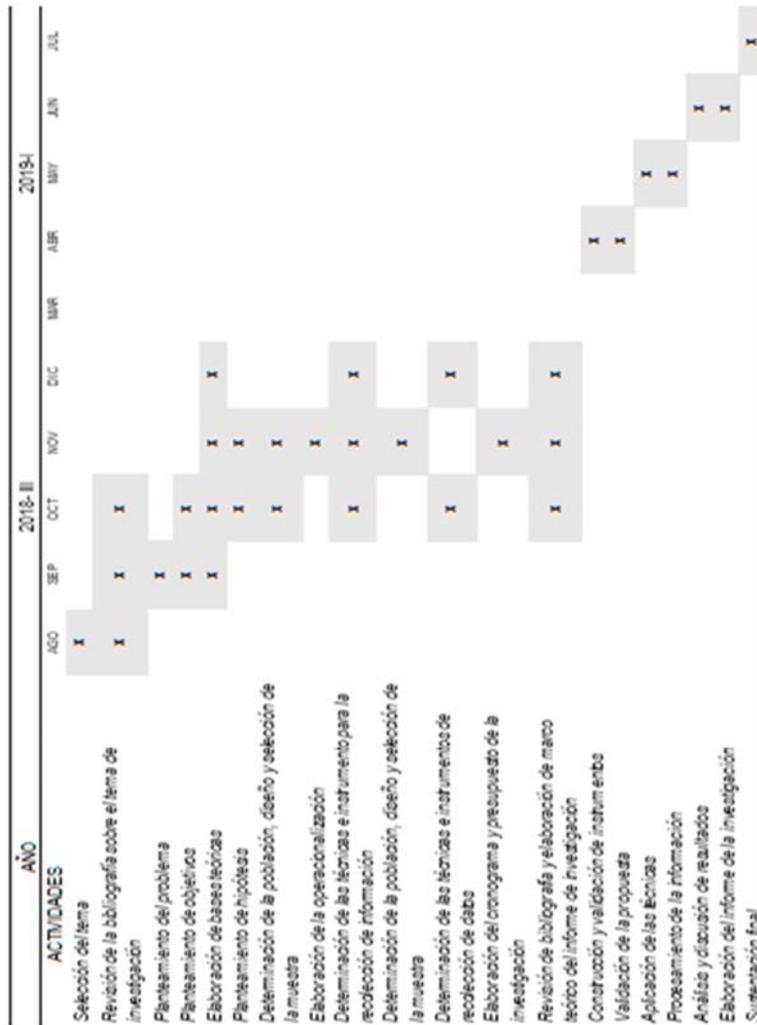
Spearman Brown (rho). - En estadística, el método de Spearman Brown, ρ (rho) es una medición para la confiabilidad, la cual en nuestra investigación nos ha arrojado que es un 84%, lo cual significa que hay una aceptable confiabilidad en la empresa Cineplanet Chiclayo. Bowman, C. (2013)

Pearson (r). - En registro, el método de Pearson (r) es un examen estadístico que permite examinar la correlación entre dos variables, la cual en nuestra investigación nos ha arrojado que es un 73% lo cual significa que es aceptable la correlación que hay entre las dos variables en la compañía Cineplanet Chiclayo. Bowman, C. (2013)

CAPITULO 5

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1. Cronograma de Actividades



Fuente: Elaboración propia
 Figura **XII**. Cronograma de actividades.

5.2. Presupuesto

MATERIALES

Nº	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Papel bond.	Millar.	2	S/. 20.00		S/. 40.00	S/. 40.00
2	Tinta para impresora.	Unidad.	1	S/. 80.00	S/. 80.00		S/. 80.00
3	Folder manilla.	Unidad.	3	S/. 1.00	S/. 3.00		S/. 3.00
4	Anillado.	Unidad.	4	S/. 5.00	S/. 20.00	S/. 20.00	S/. 40.00
5	Lapiceros.	Unidad.	1	S/. 0.50	S/. 0.50		S/. 0.50
TOTAL:					S/. 103.50	S/. 60.00	S/. 163.50

EQUIPOS

Nº	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	PC.	Unidad.	1	S/. 800.00		S/. 800.00	S/. 800.00
2	Laptop	Unidad.	2	S/. 1,500.00		S/. 3,000.00	S/. 3,000.00
3	Impresora.	Unidad.	1	S/. 150.00		S/. 150.00	S/. 150.00
4	Escáner.	Unidad.	1	S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 150.00
5	Memoria USB.	Unidad.	1	S/. 10.00	S/. 10.00		S/. 10.00
TOTAL:					S/. 160.00	S/. 3,950.00	S/. 4,110.00

SERVICIOS

Nº	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Internet propio. LUZ (1)	Horas	2,880	S/. 1.00		S/. 2,880.00	S/. 2,880.00
2	Movilidad	Meses	12	S/. 20.00	S/. 240.00		S/. 240.00
3	multimedia. (2)	Horas	240	S/. 20.00		S/. 4,800.00	S/. 4,800.00
TOTAL:					S/. 240.00	S/. 7,680.00	S/. 7,920.00

(1).- 8 horas diarias x 30 días al mes x 12 meses

(2).- 5 horas a la semana x 4 semanas al mes x 12 meses.

RESUMEN TOTAL

Nº	DESCRIPCIÓN	SUB TOTAL		
		EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Materiales.	S/. 103.50	S/. 60.00	S/. 163.50
2	Equipos.	S/. 160.00	S/. 3,950.00	S/. 4,110.00
3	Servicios.	S/. 240.00	S/. 7,680.00	S/. 7,920.00
TOTAL:		S/. 503.50	S/. 11,690.00	S/. 12,193.50
%		4%	96%	100%

Fuente: Elaboración propia
Figura XIII. Presupuesto.

CONCLUSIONES

- ✓ Se diagnosticó que existe un significativo bienestar por parte de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo que se basa en el liderazgo organizacional del área administrativa, y se respalda en la correccionalidad y confiabilidad de las variables, a través del estadístico de Spearman Brown con un 84% de confiabilidad, y de Pearson con un 73% de correlacionalidad, que vienen a ser indicadores aceptables para la investigación.
- ✓ Se puede afirmar que, el nivel de liderazgo de las jefaturas es el óptimo que también va acorde al funcionamiento de la empresa, además para que haya un buen ambiente en la empresa y personal de trabajo, es necesario que los encargados de la organización practiquen un liderazgo eficaz, para lo cual es necesaria una gran tolerancia en la aceptación del método de liderazgo, y que además sea apropiado para cada escenario buscando cultura empresarial, que una a todos los individuos que la conforman.
- ✓ Para asegurar que los factores de liderazgo, sea el óptimo sobre la función de los colaboradores es una empresa, es importante que se genere ambientes atractivos de labor. Un clima laboral favorable en todos los ámbitos de la empresa, considerando que los humanos no solo se ven motivadas por el dinero, de lo contrario existe otros temas a tratar que deben ser considerados, donde el entorno sea saludable ya que es indispensable generar mejoras en el talento humano.

✓ Se puede garantizar, que dentro de una organización se procure un ambiente laboral cálido para la comodidad de los integrantes, para lo cual se requiere liderazgo dentro de los grupos de trabajo. Entendiendo como líderes a las personas que crean un ambiente laboral favorable, donde se le permita a la persona participar y aportar, generándose así un sentido de pertenencia dentro de la estructura empresarial, siempre basándose en el mensaje, el respeto y el bienestar de las personas.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda realizar programas de formación constante a los trabajadores y jefaturas de la organización, además de seguir trabajando en los sistemas internos, para que se brinde un mejor servicio a los clientes y todo sea aceptable para el entorno de la empresa Cineplanet Chiclayo.
- ✓ Ubicar a los líderes identificados en las áreas correspondientes donde se necesite su necesario apoyo, para inculcar en los demás normas, valores y desempeños éticos entre los colaboradores, para de esa forma contagiar el agradable clima laboral que se viene percibiendo.
- ✓ Implementar reuniones entre los equipos de trabajo para motivarlos a la práctica de valores y reconocimientos por la labor desempeñada, de tal forma que vean reconocido su labor y desempeño, así como su grado de identificación con la empresa.
- ✓ Los encargados de cada área se involucren en un seguimiento más personalizado con el personal a su cargo, y de esa forma puedan velar por los aspectos integrales de su desenvolvimiento laboral, ya que, un trabajador con estabilidad emocional, laboral y económica aportara con su adecuado desempeño al progreso de la empresa y mostrara una mejor imagen de la misma.

REFERENCIAS

- Alva y Juárez (2014) Tesis "Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo".
- Alves, J. (2003) Liderazgo y Clima Organizacional. Revista de Psicología del Deporte 2000. Vol. 9, núm. 1-2, pp. 123-133 ISSN: 1132-239x.
- Area, M. (2004) Los medios y las tecnologías en la educación. (p.26) Madrid: Pirámide.
- Avolio, B. J. y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16 (3), 315-338.
- Bowman, C., Una Deducción del Concepto de Sumo Bien Kantiano Signos Filosóficos, vol. XV, núm. 29, enero-junio, 2013, pp. 195-222 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Distrito Federal, México.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (Mayo-Agosto de 2013). Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: Implicaciones para el Cambio Organizacional. Universidad Católica del Norte #39, pag. 152-164.
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, Poder y Movilización Organizacional. Estudios Gerenciales vol. 29 #126, 72-76.
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de Administración vol. 16 #25, 109-137.
- Cuya, M. B. (2015). Liderazgo y Planteamiento Estratégico y su Influencia en la Mejora Continua en una Empresa de Servicios. Lima. Lima: Universidad Mayor De San Marcos.
- Davila, C., & Finkelstein, M. (Marzo de 2016). Comportamiento de Ciudadanía Organizacional y Bienestar. International Journal of Psychology and Psychological Therapy vol. 16 #1, 35-48.
- Edward L. Gubman. (2000). Talento como Solución. Cómo alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios. Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.

- Frisch, C. y Huppenbauer, M. (2014). New insights into ethical leadership: A qualitative investigation of the experiences of executive ethical leaders. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 23-43.
- Gutierrez Gonzalez, E., & Petit Torres, L. (Abril - Junio de 2007). Liderazgo con Empowerment: Promotor de la innovación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(38), 207 - 217.
- Giraldo y Naranajo (2014) "Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias".
- Gonzales, U. &. (enero-marzo de 2017). Liderazgo organizacional y responsabilidad socio ambiental, una mirada desde la complejidad y postmodernidad. *Venezolana De Gerencia*, 11-23.
- Idalberto Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.U.
- Irastorza, X. B. (2007 - 2011). *La Gestión Estratégica Del Liderazgo Colaborativo En La Comunicación Institucional y Organizacional*. Sna Sebastian: Universidad De La Laguna.
- Jaimez, M. (2012). *Organizaciones Saludables el papel del Empoderamiento Organizacional*. Universidad de Granada.
- Javier Hernández Aguado. (2008). *Dirigir Personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas*. Madrid – España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.).
- José María Gasalla. (2008). *La Nueva Dirección de Personas la Dirección por Confianza – Madrid – España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.)*.
- Lupano, M. y Castro, A. (2003). *Estudios sobre liderazgo. Teorías y evolución*.
- Malvicino, S. (2003). *Liderazgo estratégico, cultura organizacional y el cambio en las Pymes*.
- Morillo, I. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda *Revista Universitaria de Investigación*, 1(1): 143-47.
- Mujica, M. (2000). *Nuevas Estrategias para Gerenciar. Una Visión Epistemológica*. *Revista UNESR. Gerencia – Sociedad*. 1 (1): 61-76.
- Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad de Complutense. (p.293) Madrid.
- Navarro, R., & Lavado, C. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*. *Universidad Business Review*, (26), 112-132.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). *Liderazgo, Confianza y Flexibilidad Laboral como Predictores de Identificación Organizacional*. *Pensamiento Psicológico*, 33-47.
- Pernalet, Daniel. (2005). *Aproximación a la motivación en el trabajo*. (p. 1).
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996) *Administración*. (p.181) México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Ramirez, G. (Julio-Diciembre de 2013). Liderazgo Organizacional. un desafio permanente. Universidad y Empresa, 15, 5-11.
- Reyes, L., & Lara, G. (Junio de 2011). El Liderazgo Integral en las Organizaciones. Avances en Psicología Latinoamericana vol. 29 #1, 161-175.
- Reichardt, Ch. & Cook, T. (1986). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Universidad de Denver Y Thomas D. COOK Northwestern University, 1ª ed., Madrid.
- Sandhaus, N. M. (2017). Vigencia del liderazgo transformacional desde el analisis de las perspectivas del liderazgo organizacional. Lima.
- Sánchez Carlos. (2008). Motivación, satisfacción and attachment. Barcelona. Vol 5. n° 1,9,28.
- Sendjaya, S. y Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(2), 57-64.
- Silva, M. (2008). Análisis Crítico del libro Maxwell, J. C. (2005). Liderazgo eficaz Cómo influir en los demás. Colombia: Editorial Vida.
- Simón I, Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Susan e Jackson, Rondall, S schuler. (2007). La gestión de los Recursos humanos (como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación). Tercera edición (p. 354).
- Socorro Félix. (2010). Sentido de pertenencia: ¿Un valor contradictorio?.
- Tenorio Bahena, Jorge, Técnicas de investigación documental, 3ra. edición, México, Ed.Mc. Graw Hill, 1998 PICK, Susan (et. al.), Cómo investigar en ciencias sociales, 3ra edición, México, Editorial Trillas, 1998.
- Tamayo Tamayo, Mario. Tipos de Investigación. (2009).
- Torres Segurado Almudena, Tomás Esteban Agulló. Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. (2002). España. (p. 828-836)
- Turbay, M. (Enero-Abril de 2013). Liderazgo e Innovacion Organizacional. Psicología desde el Caribe, 7-9.
- Uribe, J. (2014) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el Manual Moderno.
- Valiente, J. A. (2016). Liderazgo Emocional: Impacto en los colaboradores.
- Venezia, F., Castro Rios, G., & Contreras Torres, A. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional de estudio generales. Cali: Universidad ICESI.
- Yammarino, F. J. y Bass, B. M. (1990). Transformational leadership and multiple levels of analysis. Human Relations, 43(10), 975-995.

ANEXOS

✓ Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	INTRUMENTOS	POBLACIÓN
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Método:		
¿Cómo se puede conocer el bienestar de los colaboradores basado en el liderazgo organizacional del área administrativa en la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019?	Diagnosticar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en liderazgo organizacional del área administrativa.	Se diagnosticó el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en el liderazgo organizacional del área administrativa.	Cuantitativo y cualitativo - Mixto	✓ Cuestionario	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Nivel de profundidad:	✓ Entrevista	
1. ¿Cuáles el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo?	1. Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.	1. Se conoció el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo.	Pre-Experimental		La población de la presente investigación estará conformada por 88 colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo
2. ¿Cuáles son los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa?	2. Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.	2. Se identificó los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa.			
3. ¿Cómo se podrá determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo?	3. Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional.	3. Se determinó el bienestar de los colaboradores basado en el liderazgo organizacional del área administrativa en la empresa Cineplanet Chiclayo.	Explicativo		

Fuente: Elaboración propia
 Figura XIV. Matriz de consistencia.

✓ **Encuesta**

INSTRUCCIONES. Por favor, responda a cada una de las afirmaciones expuestas más abajo poniendo una cruz en la casilla que mejor refleja su grado de acuerdo o desacuerdo.

Lea cada una de ellas y escoja la respuesta que se corresponda mejor con su manera más frecuente de ser, pensar o actuar. No piense demasiado sobre el significado exacto de la afirmación. Responda con sinceridad, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas. Hay cinco posibles respuestas a cada afirmación, variando desde "Muy en Desacuerdo" hasta "Muy de Acuerdo".

	Muy en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Tabla 11.
Encuesta

✓ **Entrevista**

Nombre del entrevistado: José Miguel Espinoza Soriano (Gerente del Complejo)

Nombre del entrevistador: Jherson Alonso López Delgado

Fecha: martes 14 de mayo de 2019

N°	PREGUNTA
1	¿Cuál es el nivel de satisfacción del colaborador?
2	¿Los colaboradores ponen en práctica los valores de la empresa para su dirección laboral?
3	¿Cómo es la comunicación de los encargados de cada área hacia los colaboradores que tienen a cargo?
4	¿Los colaboradores como manejan la capacidad resolutive frente a retos y cuál es su desenvolvimiento?
5	¿Cómo es que transmiten la capacidad resolutive para manejar un grupo de personas?
6	¿Qué habilidades presentan los colaboradores al resolver un problema?
7	¿Cuál es el nivel de identificación con la marca de la empresa?
8	¿Cómo se desenvuelven los colaboradores en sus habilidades y que conocimientos presentan de su labor?
9	¿Cómo tolera o reacciona un colaborador hacia un cambio inoportuno dado por una orden del jefe?
10	¿Cómo ha crecido el volumen de ventas?

Tabla 12.
Entrevista

✓ Validaciones por Juicio de Expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ALEX HUMBERTO VASQUEZ SANTISTEBAN
	PROFESIÓN	ECONOMISTA
	ESPECIALIDAD	BANCA Y NEGOCIOS.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
Diagnóstico del bienestar de colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en el liderazgo organizacional del área administrativa		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	López Delgado Jherson Alonso & Guevara Ruiz Juanpablo	
ESPECIALIDAD	Administración De Empresas	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Encuesta Contexto: Auto administrado.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL</p> <p>Diagnosticar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en liderazgo organizacional del área administrativa.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo. - Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa. - Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional. 	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido	

a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

La institución me proporciona oportunidades de crecimiento profesional	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
El liderazgo adoptado por mi jefe es el adecuado	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Mi jefe tiene la información técnica y/o profesional necesaria para realizar su trabajo	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
El trato de los superiores hacia mis compañeros y a mí, es igualitario	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
BIENESTAR DE LOS COLABORADORES	
Estoy satisfecho con mi trabajo	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Me encuentro motivado en el trabajo	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Mi jefe inmediato reconoce mi labor realizada	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La empresa cuenta con las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En mi trabajo tengo fácil acceso a superiores	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Tengo la libertad de opinar y mostrar mi punto de vista sobre algún tema frente a mis jefes y compañeros	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Alguna vez ha notado algún tipo de discriminación hacia sus compañeros o hacia usted, por (religión, raza, forma física, etc.)	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 11 </u> N° TD <u> 0 </u>
-----------------------	--

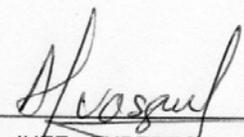
2. COMENTARIO GENERAL

TOTALMENTE DE ACUERDO AL 100%

3. OBSERVACIONES

NINGUNA.

Chiclayo, 16 de mayo de 2019



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		FRANCISCO CARBAJAL ARELLANO
	PROFESIÓN	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	JERARQUÍA REGIONAL
Diagnóstico del bienestar de colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en el liderazgo organizacional del área administrativa		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	López Delgado Jherson Alonso & Guevara Ruiz Juanpablo David	
ESPECIALIDAD	Administración De Empresas	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Encuesta Contexto: Auto administrado.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Diagnosticar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo del año 2018 al 2019 basado en liderazgo organizacional del área administrativa.	
	ESPECÍFICOS - Conocer el nivel de liderazgo organizacional de los colaboradores del área administrativa de Cineplanet Chiclayo. - Identificar los factores de liderazgo que otorga la empresa Cineplanet Chiclayo, para contribuir sobre la labor de sus colaboradores del área Administrativa. - Determinar el bienestar de los colaboradores de la empresa Cineplanet Chiclayo basado en el liderazgo organizacional.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido	

a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

<p>¿La institución me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿El liderazgo adoptado por mi jefe es el adecuado?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Mi jefe tiene la información técnica y/o profesional necesaria para realizar su trabajo?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿El trato de los superiores hacia mis compañeros y a mí, es igualitario?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>BIENESTAR DE LOS COLABORADORES</p>	
<p>¿Estoy satisfecho con mi trabajo?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>¿Me encuentro motivado en el trabajo?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>¿Mi jefe inmediato reconoce mi labor realizada?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>¿La empresa cuenta con las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>¿En mi trabajo tengo fácil acceso a superiores?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>¿Tengo la libertad de opinar y mostrar mi punto de vista sobre algún tema frente a mis jefes y compañeros?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

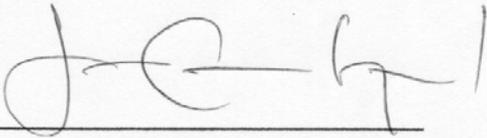
<p>¿Alguna vez ha notado algún tipo de discriminación hacia sus compañeros o hacia usted, por (religión, raza, forma física, etc.)?</p> <p>Alternativas: Muy en Desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
--	--

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>91</u> N° TD <u>0</u></p>
------------------------------	---------------------------------------

<p>2. COMENTARIO GENERAL</p> <p style="text-align: center;">TODO CORRECTO</p>

<p>3. OBSERVACIONES</p>

Chiclayo, 21 de mayo de 2019



JUEZ - EXPERTO