



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo Gerencial y la Felicidad en el Trabajo en la Empresa
Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Patiño Tomaya, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4114-1841)

Perca Maldonado, Naillet Elizabeth (ORCID: 0000-0002-4403-5622)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El siguiente trabajo de investigación lo dedico en primera instancia a Dios, siguiente, a mi Madre y a mi Abuelita pues sin ellas no lo habría logrado, por sus enseñanzas, su ejemplo y su apoyo lo largo de la vida las amo demasiado, y por último a mi hermana Arlet por ser mi compañera de vida.

Nailet Elizabeth

A Dios, por darme la oportunidad de llegar aquí a pesar de todas las adversidades de la vida, a mi mamá Paulina (Q.E.P.D) por haberme guiado desde el cielo y dado la fortaleza para continuar desarrollándome personal y profesionalmente. A mi papá Carlos por su apoyo incondicional y a mis hermanos Evangelina, Juan y Jesús, quienes son los pilares importantes en mi vida y mi más grande motivo de progreso y superación.

A todos mis seres queridos, en especial a mi amiga Nailet, por brindarme siempre su apoyo y amistad incondicional.

Marco Antonio

Agradecimiento

Con todo el inmenso amor agradezco a Mi madre que es la razón de mi existencia, porque siempre estuvo allí apoyándome de todas las formas posibles, a su vez a mi Docente y la Universidad César Vallejo y por último a la empresa donde laboro hoy.

Nailet Elizabeth

Al ser que nos guía y protege, quien nos da la fuerza para superar las dificultades a lo largo de nuestras vidas, a ti Dios por encaminar nuestras vidas.

A nuestra asesora Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez, por brindarnos su apoyo.

A la empresa MARVISUR E.I.R.L., por permitirnos realizar la presente investigación y facilitarnos el acceso a su información.

Marco Antonio

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.1.1. Tipo: aplicada	10
3.1.2. Diseño: No experimental	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.2.1. Variable cualitativa 1	11
3.2.2. Variable cualitativa 2	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.3.1. Población	11
3.3.2. Muestra	13
3.3.3. Muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4.1. Técnica	14
3.4.2. Instrumento	14
3.4.3. Confiabilidad	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15

3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Objetivo 1.....	17
4.2. Objetivo 2.....	18
4.3. Objetivo 3.....	18
4.4. Contrastación de hipótesis	19
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 4.1. Relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo de los colaboradores de Marvisur	187
Tabla 4.2. Relación y nivel de significancia entre el Liderazgo Transformacional y Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur	198
Tabla 4.3. Relación y nivel de significancia entre el Liderazgo Trascendental de los colaboradores de Marvisur	19
Tabla 4.4. Relación de variables Liderazgo gerencial y la Felicidad en el trabajo de los trabajadores de Marvisur	20

Resumen

Este trabajo de investigación planteó como objetivo principal determinar la relación existente entre el liderazgo gerencial y el nivel de felicidad en el trabajo de las personas que se desempeñan en diferentes cargos en la empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL del año 2021. La metodología empleada tuvo como punto de partida un tipo de investigación aplicada, perteneciendo a un diseño no experimental; del mismo modo se tipificó el estudio como uno correlacional y de corte transeccional. Respecto al muestreo, este fue desarrollado de forma no probabilística, teniendo a 74 como población y solo un 54% de muestra. El instrumento seleccionado para la recolección de datos fue la encuesta, esta fue realizada primero en una empresa similar considerada como prueba piloto y que luego fue aplicada a los trabajadores de la empresa en estudio de forma directa y en un solo momento. Por otro lado, los resultados conseguidos indican que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables estudiadas ya que la medida Rho de Spearman fue de 0.700, esto significa que un mejor liderazgo en la empresa, se traduce en una mejor percepción de felicidad en los trabajadores de la misma.

Palabras clave Liderazgo, transformacional, trascendente, beneficio, satisfacción en el trabajo.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and the level of happiness at work of people who work in different positions in the company Arequipa Expreso Marvisur EIRL of the year 2021. The methodology used was based on starting a quantitative approach, belonging to a non-experimental design; in the same way, the study was typified as a correlational and transectional one. Regarding the sampling, this was developed in a non-probabilistic way, having 74 as a population and only 54% of the sample. The instrument selected for data collection was the survey, which was first carried out in a similar company considered as a pilot test and then applied directly to the workers of the company under study in a single moment. On the other hand, the results obtained indicate that there is a considerable positive correlation between the two variables studied since Spearman's Rho measure was 0.700, this means that better leadership in the company translates into a better perception of happiness in the workers.

Keywords: Leadership, transformational, transcendent, benefit, satisfaction in the workplace.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el ámbito empresarial se comenta mucho sobre el liderazgo, ya que desde tiempos atrás los empresarios han fijado sistemas jerárquicos, con el fin de encargar la responsabilidad del éxito de la empresa sobre una persona que cumpla ciertas características que influyan, sobresalgan y direccionen grupos humanos a cumplir objetivos planteados,

De esta manera es que se denomina como “Líder” a una persona que sea capaz de ser responsable, estrategas, impulsores, innovadoras y generadores de valor, el mismo que influya sobre sus colaboradores a mejorar, elevar y fortalecer sus habilidades, para que puedan alcanzar sus objetivos y aspiraciones, Por lo mencionado el líder deberá de estar preparado y con la capacidad de gerenciar bajo la delegación de responsabilidades, asimismo pueda transmitir confianza, respeto e identificación, los cuales son piezas fundamentales para tener un buen ambiente laboral y con ello lograr positivamente la felicidad en el trabajo.

En nuestro País, si bien es cierto de que hay empresas que emplean de una buena forma el liderazgo con sus colaboradores también encontramos gran cantidad de empresas que no la aplican como debe de ser, ya que al no aplicarla bien crean en sus colaboradores comportamientos y actitudes negativos, lo cual genera en los mismos desintereses en lograr de forma colectiva metas empresariales.

En la ciudad de Arequipa, se encuentra la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L., de la cual se tiene como referencia que existe una mala relación entre los altos directivos y sus colaboradores, los colaboradores manifestaron que no existe una adecuada comunicación, motivación desde la gerencia y por tanto no se llega a realizar un buen trabajo en equipo por lo cual ellos se sienten insatisfechos y expresan infelicidad en su centro de labores. Por tal motivo se ha querido investigar la situación que se atraviesa en esta empresa para identificar con mayor facilidad la relación que existe entre el liderazgo y la felicidad en el trabajo del colaborador.

Después de conocer el entorno real de la empresa objeto de estudio, donde es notable la ausencia de verdaderos gestores de liderazgo para formar vínculos y fortalecer el capital humano, se ha planteado el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?

Del mismo modo, se formularon las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021? y ¿Cómo es la relación entre el liderazgo trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?.

La investigación es conveniente porque las personas pueden desarrollar habilidades de liderazgo en cualquier momento de sus vidas, esto hará que su desenvolvimiento mejore y que la influencia que ejerza en su centro laboral puede crear ambientes llenos de positivismo; esto a la vez permite que las estrategias gestionadas se orienten al logro de objetivos organizacionales y personales. Es así que la presente investigación contribuye con información necesaria sobre el liderazgo en las empresas, lo que permite conocer formas de transformación de capital humano en personas más productivas y motivadas en el trabajo.

El presente estudio es importante porque las personas necesitan desarrollarse en todos los aspectos de su vida, existen necesidades básicas como la comida y la vestimenta, pero también hay necesidades más complicadas de cubrir como el de autorrealización. El trabajo es un punto clave en la vida de las personas puesto que proporciona sustento económico para cumplir obligaciones personales y colectivas, encontrar agrado al ir a trabajar debe ser requisito primordial para la permanencia de una persona en algún cargo corporativo. Para ello, un liderazgo adecuado debe favorecer el crecimiento personal basado en periodos de felicidad es estos espacios y por lo tanto una calidad de vida más saludable, con más oportunidades para

mejorar de manera individual a través del involucramiento en las labores organizacionales.

La implicancia práctica de los trabajadores hace que se sientan más entusiasmados de participar y brindar opiniones en sus centros de trabajo, lo que promueve que la actitud de toda la empresa sea de comunicación y desarrollo continuo, estas personas añaden valor a productos y servicios con su creatividad. Es decir, tener personas contentas en el trabajo será redituable para las compañías debido a que el capital intelectual es favorecido por mejores condiciones participativas.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021, donde sus objetivos específicos son: Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021, Establecer la relación entre el liderazgo trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

La hipótesis de investigación: Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a antecedentes internacionales, tenemos los siguientes trabajos relacionados:

Según Moccia (2016) en el artículo titulado "Felicidad en el Trabajo" tuvo como objetivo conocer cuales fueron los aportes de la psicología positiva y de la filosofía al tema de la felicidad y como influye este en toda la organización, haciendo un comparativo de los diferentes modelos basados en varios autores, llegando a la conclusión de darle prioridad a las formas y medios para alcanzar la felicidad en su oportunidad debida como lazo que conecta la parte filosófica de cada ser humano, centrando los esfuerzos en rumbos que orientan acciones hacia la felicidad. Existen diversos autores que definen a la felicidad como extensiones del placer, o lo interconectan con algún placer o compromiso pero que finalmente evitan definir a la felicidad y colocando la palabra bienestar para completar su significado. Asimismo, de tener un acuerdo multidisciplinario de varios campos profesionales se podría llegar a entender a la felicidad desde el punto de vista psicológico.

Según Paz (2017) en su artículo concluyó lo siguiente, que el área gerencial tiene que mantener un liderazgo donde la meta principal sea el logro de objetivos institucionales, el liderazgo es sin duda un factor primordial en la personalidad del gerente, quien busca ser eficiente y eficaz. Lo que se quiere lograr es terminar las tareas a través del trabajo de los colaboradores basándose en la cohesión del grupo. De este modo, se puede afirmar que el liderazgo gerencial tiene que resultar de un equilibrio entre aspectos como: tareas, necesidades personales y mantenimiento de grupo. Por último, se sostiene que un líder es aquella persona que no solo tiene seguidores sino que estas personas confían y ponen a disposición su potencial para crear ambientes de mejora buscando el bien común en todos los aspectos.

Según Paez (2018) en su proyecto de investigación tuvo como objetivo principal, identificar un modelo de las distintas competencias gerenciales las cuales están ligadas al liderazgo, de esta manera encontrar la forma de validar los factores del liderazgo en el mencionado país, para ello aplicó la herramienta que consta de

tomar un conjunto de cartas haciendo mención de las diferentes competencias del liderazgo, a la par utilizo un software para ponderar, en su proyecto el autor se basa en interpretar resultados de anteriores investigaciones que indiquen las actitudes y características relacionadas de manera consistente con el éxito del liderazgo, como conclusión nos indica que, es complicado definir un conjunto de competencias y más si se trata de un grupo directivo ya que tienen un nivel algo en la organización, las competencias están relacionadas con las necesidades del entorno, se determinó que existen características globales entre los directivos, que están relacionadas con el liderazgo gerencial, esto también se entendió como una integración positiva para la organización.

Según Hernández et al (2016) en su trabajo de investigación "Felicidad en el Trabajo" de la Universidad Argentina de la Empresa, tuvo como objetivo principal determinar que hace felices a las personas en su ámbito laboral, aplicando una investigación descriptiva y como herramienta una encuesta, esta fue citada de una anterior investigación que se realizó a la empresa Adecco en Madrid para medir la felicidad en sus colaboradores, esta se llevó a cabo con la finalidad de comparar los resultados, y analizar los que salieron en la investigación de Argentina, la muestra constaba de 415 colaboradores entre ambos sexos de una determinada edad que estén en condición de ocupados y desocupados, llegando a la conclusión, que los colaboradores necesitan un buen ambiente laboral o compañerismo para poder ser felices en el trabajo.

A continuación se hace mención de los antecedentes nacionales.

Según Motosono, et al. (2017) en la investigación titulada "Factores que influyen en la Felicidad de los Trabajadores de una Empresa Textil en el Perú". Tuvo como objetivo principal identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de dicha empresa, con la finalidad de encontrar los factores para aportar a la mejora del bienestar integral, se tomó una muestra de 56 personas de dos áreas, tanto los administrativos y los operativos, para la recopilación de la información se aplicaron las siguientes técnicas, la entrevista a profundidad y el focus group, la primera fue para el personal administrativo y la segunda para los colaboradores operativos, llegando a la conclusión que los factores más importantes que se deben aplicar son las relaciones interpersonales, el factor

psicológico, trabajo, económico, educativo y la salud, como se tomaron diferentes áreas se encontró dos factores importantes para ambos grupos estas son las relaciones interpersonales y el trabajo, como conclusión indica lo siguiente, para los colaboradores administrativos la felicidad se centra desde la dimensión eudaimónica y para los colaboradores operativos la dimensión hedónica.

Según Quispe (2017) en su tesis propuso como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas, aplicando un diseño no experimental esto quiere decir que el investigador no podrá alterar las variables, de corte transversal porque se analizará los datos de las variables y de nivel correlacional, demostrando que su nivel de correlación era significativa y positiva, llegando a concluir lo siguiente: hay situaciones donde los colaboradores laboran bajo presión esto hace que algunos de ellos no puedan desarrollar otros potenciales, y por último llegó a la conclusión que existe una relación significativa y positiva para ambas variables, cabe resaltar que toda la información de anteriores trabajos de investigación nos sirven para poder encontrar factores que puedan ayudar al tema de investigación que se está realizando en la empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL y nos sirva para identificar y mejorar el entorno laboral.

Según Inca et al (2018) en su investigación, pudo evidenciar que la falta de contundencia a la hora de fijar decisiones importantes para la misma, fue un factor significativo para mostrar la falta de correlación en aspectos laborales que se desarrollan en la organización. El trabajo se desarrolló con todo el personal administrativo, utilizándolos como población y muestra a un total de 72 colaboradores, de igual forma en el desarrollo de esta investigación se utilizó un método de estudio no experimental sin la manipulación de ambas variables, aplicado y correlacional para poder identificar el grado de relación de la misma, asimismo las fichas de observación se usaron como técnicas para administrar la información de primera mano respecto a la primera variable, para la segunda variable se utilizó la encuesta para poder analizar la información. Se finaliza con la existencia de relación positiva para ambas variables para todos los trabajadores de esta organización.

Según Quispe (2017) en su tesis de investigación, llegó a la conclusión que, en la entidad pública mencionada, existe un tipo de liderazgo autocrático, por lo que

afecta negativamente a los colaboradores, ya que sus opiniones no son tomadas en cuenta generando en cada uno de ellos falta de empeño laboral e identificación con la entidad.

Según Morales et al. (2019) en su tesis aborda el tema de la felicidad y para su desarrollo se efectuó una investigación de tipo correlacional y no experimental, en la que las variables no se manipularon, el diseño fue transeccional, de corte transversal ya que solo es en un solo periodo, como instrumento se utilizó la encuesta. El objetivo a alcanzar fue el de analizar como la felicidad laboral impacta en el compromiso laboral de los colaboradores, al culminar, se mostró que evidentemente hay correlación por medio de las dos variables que se está utilizando para este trabajo, cuando los colaboradores muestren niveles altos de felicidad laboral van a mostrar del mismo modo un alto índice de compromiso laboral, lo cual también puede ocurrir todo lo contrario a lo mencionado.

Según Duche et al. (2019) en el desarrollo de su investigación se analizaron ambas variables para obtener su nivel de correlación, asimismo se aplicó un método de tipo correlacional , cuantitativa ya que se midió ambas variables donde, entendiéndolo y evaluando sin incluir otra variable ajena, sin la manipulación de variables en un enfoque transaccional, transversal, se utilizó como muestra representativa de la población a 83 personas de 25 y 65 años, llegando a evidenciar que existe entre ambas variables una correlación positiva ya que la satisfacción laboral de las enfermeras es alta y de acuerdo a Winningsih (2020) los factores personales son determinantes al momento de cumplir con metas y objetivos que se establecen, logrando de esta que las enfermera se sientan felicitos con la labor que cumplen al desempeñar sus funciones.

Para la elaboración de los siguientes párrafos sobre teorías relacionadas al tema, se estudiaron diferentes autores, cuyos conceptos fueron ordenados de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio.

En cuanto a la variable liderazgo gerencial, Pérez (2008) “es la dirección e influencia que permiten conducir a cierto grupo de personas para favorecer una motivación compartida” (p.240). Se considera que el acto de influir en ciertas acciones individuales o en conjunto ya convierte en una persona en líder. De

acuerdo con Radrigán (2012) se puede clasificar los diferentes tipos de liderazgo en tres. Uno de ellos es el Liderazgo transaccional, que tiene como término el logro de metas institucionales. Para este tipo de liderazgo, lo primordial es adoptar medidas para encaminarse a conseguir la visión de la empresa.

Según Smith (2016) El punto débil de este enfoque de trabajo es que se basa en un ambiente bajo presión, cuanto menos errores existan en los procesos, éstos serán mas eficientes y por lo tanto más opciones de estar alineados a la mision y visión de la empresa (p.76-80). Ello implica que se condicione comportamientos para que los trabajadores obtengan recompensas tras ser eficientes y obtengan castigos si se detectan deficiencias. La principal motivación es extrínseca. Ruiz (1997).

Generalmente se puede observar este liderazgo cuando se reciben bonos por desempeño, cuando se tienen tiempos meta establecidos o cuando se realizan ventas y es necesario cumplir cierta cuota mínima.

Liderazgo transformacional implica un modo de trabajo usualmente desarrollado en grandes empresas. Duthely (2015) señala que se busca que los trabajadores propongan nuevas ideas y formas de hacer las cosas, para ello el líder promueve tener una visión compartida (p.35).

De acuerdo a la Social Enterprise Knowledge Network Y Harvard University (2006) “Este enfoque implica conseguir compromiso de todos los participantes de una actividad a cambio de que se desarrollen individualmente, en grupo y a nivel organizacional” (p.351). Una característica que tiene naturalmente este líder es el carisma, además de ser considerado como modelo a seguir ya que proyecta poseer principios éticos y morales que dirigen sus acciones con optimismo. Aquí la motivación es intrínseca. Para Sims (2000) “Es un tipo de relación entre lider y seguidores basado en la confianza de que las necesidades de ambas partes pueden ser alcanzadas si las habilidades de todos es compartida” (p. 120-123).

Para Cardona y Richie (2009) El liderazgo trascendente es aquel donde se mantiene una relación basada en motivación intrínseca para tener contribuciones de ambos lados: del líder hacia sus seguidores y de ellos hacia la empresa. Mientras que Jackson (2019) señala que la fortaleza de un liderazgo trascendente radica en que potencia la energía de los trabajadores, esto optimiza talentos y crea una sinergia a nivel organizacional (p. 456). Este tipo de líder es reconocido por su capacidad de comunicación en todos los niveles, además de poseer visión y manejo de conflictos, en estas personas la integridad es un factor clave de desenvolvimiento empresarial, es lo que hace único y valioso a un trabajador.

Para tener un liderazgo de este tipo en una organización se requiere de capacidades y competencias de dirección que no pueden ser atribuidas a una sola persona, sino que la responsabilidad debe ser delegada. Zafra, Pulido y Berrios (2017) afirman que se crea un ambiente de empoderamiento entre los seguidores, así como se reafirma el sentido de unidad en un área, este liderazgo prioriza la conexión entre sus miembros. Ascorra (2008) indica que “algunas responsabilidades quedan en manos de los encargados que fueron estratégicamente colocados” (p.83), si se cumple con una gestión efectiva eficaz, el logro de la visión de la empresa será el mero resultado de aquel trabajo orgánico. Acerca de la variable dependiente, denominada felicidad en el trabajo, Alarcón (2016) manifiesta que “este se refiere al estado emocional y físico en el que un individuo no tiene dolor” (p. 54).

Para Sánchez y Méndez (2011) la felicidad en el trabajo, constituye un conjunto de herramientas que una persona encuentra en su espacio de trabajo que impulsa estar y permanecer en un buen estado de ánimo, la generación de virtudes y promoción de fortalezas para que los motivos de permanencia en el centro laboral sean también afectivos ya que todos los entornos en los que se desenvuelve influye en su bienestar general.

Según Warr (2013) cuando hablamos de felicidad en un lugar determinado, es reconocer que cada círculo social provoca situaciones tanto favorables como adversas, pero si un espacio brinda condiciones para que la convivencia sea mas

armoniosa, con practica de valores y trabajo en equipo, la satisfacción, que es un elemento subjetivo, podría estar cerca de alcanzarse. (p. 99-106).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: aplicada

De acuerdo a Rodríguez (2011) “El tipo de investigación básica busca entender aspectos o fenómenos de la vida diaria, hechas con la finalidad de ampliar lo que conocemos de las leyes naturales. Esta investigación busca proporcionar conocimiento para posteriormente utilizarlo en diferentes áreas académicas” (p.78)

3.1.2. Diseño: No experimental

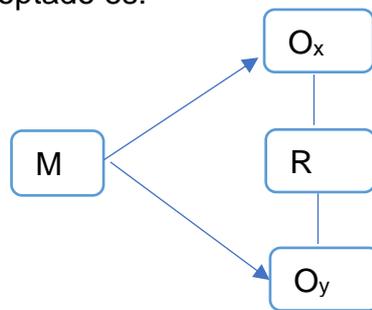
Según los autores Hernández et al. (2014) una investigación no experimental “Es una investigación que se realiza sin la alteración alguna de los objetos estudiados por parte del investigador, por lo cual no hay variable independiente. La observación juega un factor clave del proceso de investigación porque busca observar las relaciones que tiene el fenómeno desde su contexto o entorno natural y para ello se tiene que seguir una serie de actividades ya planificadas; es decir, es sistemático” (p.94).

En el presente trabajo no se manipularon las variables, para comenzar la investigación se hizo un análisis del estado situacional de la organización y así definir el problema de estudio. De acuerdo a lo mencionado, este estudio es no experimental.

Se puntualiza que este estudio es transversal ya que se llevó a cabo en un periodo de tiempo predefinido, es como una toma instantánea de un momento que es irreplicable. El recojo de datos es en el mismo momento para todas las variables Hernández et al (2014), en este caso se tomaron datos del año 2021.

Por ende, el diseño es correlacional porque busca conocer la relación existente entre la variable independiente: el liderazgo organizacional y la variable dependiente: la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L.

El esquema adoptado es:



Dónde:

M : Es la muestra

Ox : Liderazgo gerencial

Oy : Felicidad en el trabajo

R : Indica la relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable cualitativa 1

Liderazgo gerencial

3.2.2. Variable cualitativa 2

Felicidad en el trabajo

La matriz de la operacionalización de variables puede observarse en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a Hernández et al (2014) "Se entiende como población al universo conformado por elementos para los cuales será útil todo el

conocimiento que se obtendrá mediante la investigación. Son todos los participantes de cualquier grupo que tiene similares características” (p.50).

La población de este estudio está conformada por los 74 colaboradores de las diferentes áreas de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L, en el año 2021.

3.3.2. Muestra

Conforme a Bernal (2010) “La muestra tiene como fundamento ser un conjunto representativo al cual le serán aplicados los instrumentos seleccionados” (p. 34).

La muestra estuvo conformada por un total de 40 colaboradores

Criterios de inclusión

La muestra está conformada por los colaboradores que tengan vínculo laboral por más de 1 año con la empresa en estudio al momento de la aplicación del instrumento de investigación.

Criterios de exclusión

La muestra está conformada por los colaboradores que tengan vínculo laboral menor a 1 año con la empresa en estudio.

Unidad de análisis:

Cada uno de los colaboradores de las áreas de contabilidad, control interno, asesoría legal, flota vehicular y recursos humanos de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L.

3.3.3. Muestreo

Según, López y Fachelli (2015) se define al muestreo como “Aquel procedimiento donde cualquier miembro posee la posibilidad de ser parte de la muestra gracias a sus características, esta selección corresponde a criterios establecidos por el investigador para obtener mejores resultados” (p. 7).

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, este estudio determinó como tipo de muestreo el **no probabilístico intencional**.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La recolección de datos de la primera variable de liderazgo gerencial, se hizo mediante la técnica de encuestas.

La obtención de datos de la variable de felicidad en el trabajo, se hizo mediante la técnica de encuestas

3.4.2. Instrumento

De acuerdo a Bernal (Metodología de la investigación, 2010) “Los instrumentos permiten la realización material de la técnica elegida para la recolección de datos” (p.23). En este estudio el instrumento a utilizarse será el siguiente:

- Para la variable Liderazgo gerencial se utilizó un cuestionario cerrado basado en (Romani & , 2020). Está compuesto por 18 preguntas con respuestas múltiples con una escala de Likert de 1 a 5.
- Para la segunda variable denominada Felicidad en el trabajo el instrumento a utilizar es un cuestionario que tiene como base al estudio Yamamoto (2012), las preguntas fueron modificadas y adaptadas al entorno actual en el que se desarrolló la investigación, este cuestionario consta de 17 ítems en una escala de Likert de 1 a 5.

3.4.3. Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos se determinó que es necesario aplicar las encuestas a una muestra similar en otra empresa de transporte de mercaderías terminadas.

La confiabilidad de estos instrumentos fue determinada mediante el Alfa de Cronbach, donde los índices hallados se presentan a continuación:

Alfa de Cronbach del instrumento Liderazgo gerencial obtuvo un nivel de confiabilidad muy bueno, correspondiente a 0.957 confirmando que la encuesta a aplicar es consistente y adecuado para los fines de este estudio.

Alfa de Cronbach del instrumento Felicidad en el trabajo obtuvo un nivel de confiabilidad muy bueno, correspondiente a 0.955 confirmando que la encuesta a aplicar es consistente y adecuado para los fines de este estudio.

3.5. Procedimientos

La investigación se inició con la observación directa de la situación en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L, a partir del cual se identifica el problema a investigar. Después de ello, se realizó una búsqueda de información y bibliografía; así como de antecedentes. Posteriormente se formularon el objetivo general y los objetivos secundarios. Finalmente, se determinaron que cuestionarios serían utilizados que permitieran obtener datos confiables con el fin de ser interpretados y analizados con la ayuda de tablas y gráficos proporcionados por el software SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis comenzó con la recopilación de datos siguiendo el cronograma planteado, luego se tuvo que ordenar y analizar los datos con la ayuda del paquete estadístico SPSS versión 19.0. Primero se hizo la estadística descriptiva, lo cual fue presentado a través de tablas; posteriormente se hizo la estadística inferencial, para ello, se realizó una prueba no paramétrica donde se

obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman ya que la distribución de los datos no fue normal (Siegel Castellan, 2005).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló teniendo como principal supuesto el de la veracidad, esto para obtener resultados que puedan ser fuente de recursos con conocimiento disponibles para la comunidad estudiantil. Asimismo, se cumplió con el respeto a la propiedad intelectual de los colegas que han sido señalados como referencias. En todo el proceso de la investigación se trabajó con integridad, honestidad y profesionalismo (Cegarra, 2011, p.64).

Respecto al compromiso, es necesario que las acciones estén dirigidas hacia la búsqueda del bienestar de los colaboradores de esta empresa de transporte de mercadería, que ha servido como objeto de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo 1

Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Tabla 4.1

Relación entre el Liderazgo Transaccional y Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur.

		Liderazgo gerencial	Felicidad en el trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	1,000	,744**
			,000
	N	40	40
	Felicidad en el trabajo	,744**	1,000
		,000	
	N	40	40

*Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)*

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 colaboradores de Marvisur (2021)

De acuerdo a la tabla 4.1, se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión Liderazgo Transaccional y la variable Felicidad en el trabajo. Además, Liderazgo Transaccional y Felicidad en el trabajo presentan un valor de coeficiente de correlación de 0,744.

4.2. Objetivo 2

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021.

Tabla 4.2

Relación entre Liderazgo Transformacional y Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur.

		Liderazgo gerencial	Felicidad en el trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,658**
		Coficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Felicidad en el trabajo	Coficiente de correlación	,658**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

*Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)*

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 colaboradores de Marvisur (2021)

En la tabla 4.2 se observa que mediante la correlación de Rho de Spearman existe una relación significativa entre la dimensión Liderazgo Transformacional de la variable Liderazgo Gerencial y la variable Felicidad en el trabajo. El valor de coeficiente de correlación es de 0,658.

4.3. Objetivo 3

Identificar la relación entre el liderazgo trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Tabla 4.3

Relación entre el Liderazgo Trascendente y Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur.

		Liderazgo gerencial	Felicidad en el trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo trascendente	1,000	,645**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Felicidad en el trabajo	,645**	1,000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)*

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 colaboradores de Marvisur (2021)

En la tabla 4.3 se puede observar la existencia de una relación significativa entre la dimensión Liderazgo Trascendente correspondiente a la variable Liderazgo Gerencial y la variable Felicidad en el trabajo. La correlación de Rho de Spearman entre Liderazgo Trascendente y Felicidad en el trabajo tiene el valor de (0,645).

4.4. Contrastación de hipótesis

Se seleccionó el coeficiente de correlación Rho Spearman como estadístico para hacer la contrastación de hipótesis. A continuación, se detalla la hipótesis nula y la hipótesis alterna:

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

HI: Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Tabla 4.4.

Correlación de variables Liderazgo Gerencial y Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur

		Liderazgo gerencial	Felicidad en el trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
Felicidad en el trabajo	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

*Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)*

Fuente: Cuestionario aplicado 40 colaboradores de Marvisur (2021)

Según la tabla 4.4. que utiliza la correlación de Rho de Spearman se ha encontrado una relación altamente significativa entre las variables Liderazgo Gerencial y Felicidad en el trabajo. Además, Liderazgo Gerencial y Felicidad en el trabajo se relacionan de forma positiva en un 70%.

V. DISCUSIÓN

La empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL está ubicada en la ciudad de Arequipa y pertenece al rubro de transportes, y a lo largo del tiempo en que ha venido trabajando al servicio de la ciudad y del país generando un prestigio y reconocimiento de su marca al tener presencia nacional. Cuenta con una flota de camiones, así como sucursales en casi todos los departamentos del Perú; sin embargo, el área administrativa necesita de un mejor manejo del talento humano, ya que constantemente hay quejas con el gerente general sobre actitudes y acciones de los encargados de las diferentes áreas. Debido a ello, fue necesario realizar la presente investigación acerca de la relación entre el liderazgo y su repercusión en la felicidad de los trabajadores de dicha empresa.

Para el recojo de información hubo ciertas limitaciones debido al distanciamiento social que debe de tenerse con el motivo del COVID-19; sin embargo, dichas restricciones fueron superadas y los cuestionarios fueron aplicados exitosamente.

Con respecto a la variable liderazgo gerencial, (Paz, 2017) tomado como antecedente internacional, indica que el liderazgo ha de ser un factor primordial en la personalidad del gerente, quien busca eficiencia y eficacia. Sostiene que un líder es una persona en la que los demás confían. Por su parte (Navea & Talla, 2019) en su tesis titulada “Estilo de liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en una Empresa de Electrificación” se determinó que hay una relación significativa 0,000 y $Rho = 0.588$; es decir, se encontró una relación moderada entre sus variables, habiéndose realizado un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Todo lo anterior contrastado con la percepción de los trabajadores acerca del liderazgo gerencial en Marvisur, en los que sólo un 30% percibe como bueno, deja ver que es necesario trabajar en las habilidades que conlleven a la mejora del liderazgo en sí, así como la percepción de los trabajadores del liderazgo gerencial.

Por otro lado, con respecto a la variable percepción de felicidad en el trabajo de los trabajadores de Marvisur, se advierte en la investigación que un 60% lo percibe como malo, un 35% lo ve como bueno y un 5% como regular. Al respecto y como antecedente internacional, (Vizconde, 2014) en su investigación titulada “Felicidad

en el Trabajo” concluyeron que la mayoría de los encuestados necesita un buen ambiente laboral o compañerismo para ser feliz en el trabajo. Teniendo en cuenta como antecedente nacional a (Hernandez & Cerravalle, 2016) en su investigación identificaron que los factores que influyen en la felicidad en los trabajadores son las relaciones interpersonales y el trabajo, así como los factores psicológicos, económicos, educativo y salud. Podríamos asociar las relaciones interpersonales con la variable de estudio que es Liderazgo gerencial. Según los resultados obtenidos en Marvisur, podemos indicar que es necesario trabajar en factores que contribuyan a la felicidad y bienestar de los trabajadores, específicamente el liderazgo gerencial.

Con respecto a la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021, encontramos un nivel de significancia 0,001, y el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,744, evidenciando que la mencionada dimensión y la variable felicidad en el trabajo tienen relación positiva. Por su parte (Collantes, 2015) en su investigación denominada Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria, se encuentra un nivel de significancia $p < 0.01$, así como el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.467, lo que permite concluir que el clima organizacional y el liderazgo transaccional están relacionados entre sí, lo que concuerda con nuestra investigación. Es inevitable la conformación de equipos de trabajo en las diferentes áreas en una empresa, esto hace que el líder transaccional maneje sus recursos para, delegue responsabilidades y actúe de manera ecuánime para que sean los mismos empleados quienes demuestren esfuerzo y ganas de superación personal. Por otro lado, (Quesada, 2014) en su investigación realizada en los colegios Ramón Castilla y Tupac Amaru de la unidad de gestión educativa número 4 de la ciudad de Lima, se puede observar en los resultados que el liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el comportamiento organizacional en los colegios mencionados. El resultado en mención está acorde con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Con respecto a la relación entre el líder transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021, se tiene la investigación realizada por (Martínez, 2007) en la que sí es verdad que el tipo de

liderazgo transformacional de un director en un colegio público es de un gran impacto positivo en la relación con los docentes, así como en el desarrollo de sus potencialidades. En la investigación identificaron 3 de las 10 características del líder transformacional en el director, entre ellas la influencia, motivación, estimulación del docente, autoridad, poder de convencimiento y apoyo en las actividades encomendadas. Los docentes en su mayoría opinan que las características del liderazgo transformacional que posee su director facilitan en gran medida las relaciones de los miembros de la institución. En nuestra investigación se observa que mediante la correlación de Rho de Spearman existe una relación significativa entre la dimensión Líder Transformacional de la variable Liderazgo Gerencial y la variable Felicidad en el trabajo. El valor de coeficiente de correlación es de 0,65, lo que concuerda con lo anteriormente mencionado. (Murillo, 2020) por su parte en su investigación en la que relaciona el liderazgo transformacional y transaccional con el clima organizacional en un club social y de negocios en Bogotá, obtiene como resultados que en dicha organización existe un tipo predominante del liderazgo transaccional en un 67.3% así como también liderazgo transformacional en un 64.1% siendo estos liderazgos altamente relacionados “ $r= 0.78, p<0,01$ ”, corroborando la idea de que los mejores líderes utilizan estrategias transaccionales así como transformacionales para mejorar su liderazgo.

Finalmente, con respecto a la relación entre el líder trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021, se encontró una correlación existente entre la dimensión liderazgo trascendente y la variable felicidad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021, donde se corroboró que el nivel de significancia es del 0,001 y el Rho de Spearman es de 0,645, por ende, la mencionada dimensión y la felicidad en el trabajo mantienen una relación directa. Por su parte, (Romani & , 2020) concuerda con los resultados obtenidos en nuestra investigación, y obtuvo un valor de 0.473 en Rho de Spearman, lo cual relaciona la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo trascendente. El autor indica que un líder que respalda, colabora y entiende a sus trabajadores, tendrá una mejor respuesta por parte de ellos en cuanto a la consecución de los objetivos de la empresa. Algunas características del líder trascendente es que éste tiene una preocupación genuina y desinteresada por sus trabajadores y no tiene intención de

manipularlos. Este tipo de líder empodera a sus trabajadores utilizando los indicadores de cooperación, comprensión y evaluación. Este tipo de liderazgo se observa como uno muy positivo e ideal en una organización.

La hipótesis general de este estudio es que el liderazgo gerencial tiene una relación significativa con la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021. El resultado hallado indica que existe una relación altamente significativa entre el Liderazgo Gerencial y Felicidad en el trabajo, ya que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.7; es decir, Liderazgo Gerencial y Felicidad en el trabajo se relacionan de forma positiva en un 70%. Estos resultados se corroboran con el trabajo de (Navea & Talla, 2019) en su trabajo de investigación titulado “Estilo de liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en una Empresa de Electrificación” se determinó que hay una relación significativa 0,000 y Rho= 0.588; es decir, se encontró una relación moderada entre sus variables, habiéndose realizado un estudio de tipo no experimental, con diseño correlacional y tomando como muestra a más de 50 personas. Por otro lado, los resultados también se corroboran con Alama et al (2017) quienes en su investigación identificaron que aquellos elementos que tienen mayor influencia en la felicidad de las personas en su trabajo son aspectos interpersonales, así como los factores psicológicos, económicos, educativo y salud. Podríamos asociar las relaciones interpersonales con la variable de estudio que es Liderazgo gerencial. Según los resultados obtenidos en Marvisur, podemos indicar que es necesario trabajar en factores que contribuyan a la felicidad y bienestar de los trabajadores, específicamente el liderazgo gerencial.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones, iniciando con los objetivos específicos y luego con el objetivo general, tras el desarrollo de la investigación.

Primera. - Estableció que existe una relación entre la dimensión de liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo de las personas que laboran en Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021, presenta un nivel de significancia 0,001, y el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,744, evidenciando que la mencionada dimensión y la variable felicidad en el trabajo presentan una relación positiva. Por lo tanto, se puede concluir que las acciones correctivas en el trabajo, así como las sanciones que se establezcan ante actitudes negativas en el trabajo y las actividades propuestas para satisfacer las necesidades de los colaboradores, estarán en concordancia con un alto nivel de felicidad en el trabajo, lo que generará un beneficio organizacional e individual en sus miembros.

Segunda. - Se determinó que existe una relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la variable felicidad en el trabajo de los colaboradores de Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021, donde se aprecia que el nivel de significancia es 0,001 y el Rho corresponde a 0,658, advirtiendo que la dimensión señalada y la felicidad en el trabajo proyectan una relación directa, con lo cual se concluye que, a más promoción de la innovación, capacitaciones y actividades donde se desarrolle la creatividad de los colaboradores, el trabajo colaborativo será más eficiente, que a su vez se plasmará en una mejor comunicación en la empresa.

Tercera. - Se estableció que existe una relación entre la dimensión de liderazgo trascendente y la variable felicidad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021, donde se corroboró que el nivel de significancia es del 0,001 y el Rho de Spearman es de 0,645, por ende, la mencionada dimensión y la felicidad en el trabajo mantienen una relación directa. Entonces la conclusión es que mientras un líder trascendente mantenga evaluaciones justas y logre comprender las diversas situaciones de los colaboradores, estos van a estar más motivados en el logro de objetivos organizacionales.

Cuarta. - Se estableció la existencia de una relación entre la variable liderazgo gerencial y felicidad en el trabajo de colaboradores de la empresa de transportes Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021, donde el nivel de significancia es 0,001 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,700 lo que indica que estas dos variables se corresponden de manera directa; por lo tanto en este estudio se puede afirmar que a medida que se identifique un alto liderazgo gerencial en la empresa, se podrá afirmar que la felicidad percibida en el trabajo será también alta en términos de los indicadores planteados en esta investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Después de conocer los resultados obtenidos en este estudio, se presentan las siguientes recomendaciones:

Primera. - Se recomienda al gerente general, de acuerdo a la alta correlación existente entre el liderazgo gerencial de la empresa y la felicidad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Marvisur, Arequipa 2021, implemente políticas de mejora de procesos de gestión para que se logre alcanzar un liderazgo que sea reconocido por los colaboradores de la empresa como uno que brinde beneficios a todos y no solo a los fines económicos de la organización. Reconociendo que hay necesidades intrapersonales de valores, beneficios intrínsecos y valoración del trabajo en equipo de todos los miembros de la organización.

Segunda. - Se sugiere al área de recursos humanos, que el sistema de incentivos sea implementado de acuerdo a las funciones que desempeña cada persona dentro de la organización ya que esto brindaría más autonomía y la búsqueda de cumplimiento de objetivos en tareas individuales para luego alcanzar objetivos institucionales, esto debido a la alta correlación entre el liderazgo transaccional y los aspectos observados de felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa materia de estudio, se propone

Tercera. - Se recomienda a recursos humanos tener una actividad mensual en la cual todas las propuestas de cambio sean revisadas y discutidas en grupo para fomentar la innovación y tener mejores prácticas organizacionales en todas las áreas. Es importante que las acciones de inducción a los nuevos colaboradores involucren temas de filosofía empresarial para que comprendan la forma de pensar institucional y se alineen a los objetivos. Esto debido a que, el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo tienen una alta correlación en los colaboradores de Marvisur, Arequipa 2021.

Cuarta. - A causa de que la relación es significativa el liderazgo trascendente y la felicidad de los colaboradores en el trabajo que desempeñan en Marvisur, Arequipa 2021, se recomienda al gerente general tener un sistema de análisis en todas las sucursales de la empresa a nivel nacional, así como datos intercomunicados en

toda el área administrativa para promover la cooperación en la empresa y el trabajo en equipo a nivel organizacional. Mediante un foro institucional se podría compartir experiencias frente a situaciones adversas ya superadas, esto mejoraría la retroalimentación en todos los niveles de la empresa.

Quinta. – A profesionales que van a realizar una investigación parecida se recomienda tener un estudio con un nivel explicativo con diseño cuasiexperimental en sus trabajos de investigación para que se pueda analizar la puesta en marcha de capacitaciones para mejorar el liderazgo gerencial y medir su efecto en un periodo determinado en la felicidad de los trabajadores de una empresa de transportes. Los trabajos a realizarse tendrían que usar cuestionarios semiestructurados que hayan sido validados en grupos de estudio parecidos, esto con la finalidad de ser más precisos con los resultados.

REFERENCIAS

- Alama, D., Motosono, B., & Ramos, P. (2017). Factores que Influyen en la Felicidad de los Trabajadores de una Empresa Textil del Peru. *Trabajo de Investigacion*, 4.
- Ascorra, P. (2008). Liderazgo, de la posición a la relación. *VII*, 60-75.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Education.
- Cardona, P., & Richie, C. (2009). El liderazgo centrado en la misión. *Harvard Deusto Business Review*, 26.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Edición Diaz De Santos S.A.
- Charon, P. (1979). *Cálculo práctico de vigas, pórticos y Marcos*. Barcelona: Reverte.
- Collantes, M. (2015). *Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Duthely, L. (2015). Individual Flourishing and Spiritual Leadership: An approach to ethical leadership. *Journal of Leadership Studies*, 37.
- Gallegos, H. (2005). *Nuevos enfoques de la administración*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Hernandez, R., & Cerravalle, C. (2016). Felicidad en el trabajo. *TRABAJO DE INVESTIGACION*, 9.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jackson, K. (2019). Leadership: Critical perspectives and emerging opportunities in a complex and imperfect world. . *Asia Pacific Business Review*,. doi:DOI:10.1080/13602381.2019.1676048

- Lopez Roldan, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra.
- Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Psychologist Paper*, 23-25.
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Navea, M., & Talla, C. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el clima organizacional en una empresa de electrificación*. Lima: UPC.
- Organización Panamericana de la salud. (2000). *Fundamentos para la mitigación de desastres en establecimientos de salud*. Washington DC: Organización Panamericana de la salud.
- Paez, I. (2018). *Competencias para el liderazgo gerencial*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Paz, J. (2017). EL Liderazgo y La Gerencia. *Revista Universidad EAFIT*.
- Peña, L. B. (2010). La revisión bibliográfica. *PROYECTO DE INDAGACIÓN*, 1-12.
- Pérez, J. (2008). *Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI*. Ediciones Deusto, S.A.
- Quesada, T. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Radrigán, M. (2012). *Gestión y liderazgo en los emprendimientos sociales*. Chile: Revista de la Universidad Bolivariana.

- Rodriguez Araínga, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades .
- Romani, J., & . (2020). *El liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz, P. (1997). *Desarrollo humano: Estudio del ciclo vital*. México: Pearson Prentice Hall.
- Saavedra, D. (2001). *Elaboración de tesis profesionales Primera Edición*. México: Editorial Pax.
- Sánchez, A., & Méndez, B. (2011). *Estudio cercano a la felicidad*. Madrid.
- Siegel, A., & Castellan, B. (2005).
- Sims, H. (2000). Shared leadership: Toward a new ways of leadership. *Advances in interdisciplinary Studies of Work Teams*, 120-123.
- Smith, A. (2016). Greatness in the workplace. *Business nowadays*, 76-86.
- Social Enterprise Knowledge Network Y Harvard University. (2006). Effective Management of Social. *Library of Congress Cataloging in Publication Data*.
- Valderrama. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos EIRL.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.
- Villeta, J. (2000). *Diseño de proyectos de administración*. Santo Domingo: INTEC.
- Vizconde, A. (2014). *Evaluación de la vulnerabilidad sísmica de un edificio existente : Clínica San Miguel, Piura*. Piura: Universidad de Piura.
- Warr, P. (2013). *Sources of happiness in the workplace*. Washington: Journal of work and organizational psychology.
- Winningsih, L. (2020). Factors Influencing the Principal's Leadership and Its Impact on Learning Quality and Learning Outcome. *Journal of Educational and Social Research*, 10(2). doi:DOI: 10.36941/jesr-2020-0034

Yuni, J., & Urbano, C. (2006). *Técnicas Para Investigar 2*. Córdoba: Brujas.

Zafra, E., Pulido, M., & Berrios, P. (2017). Does transformational leadership predict group emotional intelligence in work settings? *International Journal of Social Psychology*, 32(3), 524-538. doi:ISSN 0213-4748

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA AREQUIPA EXPRESO MARVISUR E.I.R.L. AREQUIPA - 2021.

Problemas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><u>Problema General:</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.</p>	<p><u>Hipótesis Principal:</u></p> <p>- Hipótesis: Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo.</p> <p>- Hipótesis Nula: No Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo.</p>	<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>V1. Liderazgo gerencial</p>	<p>D1: Liderazgo transaccional</p> <p>D2: Liderazgo transformacional</p> <p>D3: Liderazgo trascendente</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>Aplicada</p> <p><u>Nivel de Investigación:</u></p> <p>Correlacional</p> <p><u>Diseño de Investigación:</u></p> <p>No experimental - transversal.</p> <p><u>Población:</u> 74 trabajadores</p> <p><u>Muestra:</u> 40 colaboradores</p> <p><u>Muestreo:</u> No probabilístico</p> <p><u>Técnicas de Recolección de Datos:</u></p> <p>Encuestas: <u>Instrumentos de Recolección de Datos:</u></p> <p>Cuestionario de 18 preguntas para V1 y de 16 preguntas para V2</p> <p><u>Técnicas de Procesamiento de Datos:</u></p> <p>SPSS</p>
<p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?</p> <p>- ¿Cómo es la relación entre el liderazgo trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021?</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>- Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021</p> <p>- Determinar la relación entre el líder transformacional y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021</p> <p>- Establecer la relación entre el líder trascendente y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.</p>		<p><u>Variable Dependiente:</u></p> <p>V2. Felicidad en el trabajo</p>	<p>D1: Valores</p> <p>D2: Beneficio laboral</p> <p>D3: Trabajo con propósito</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo gerencial	El liderazgo gerencial es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales (Aguera, 2004)	La medición de esta variable se realizará mediante un cuestionario con escala Likert que comprende 5 alternativas respuestas.	Liderazgo transaccional Liderazgo transformacional Liderazgo trascendente	-Medidas correctivas -Controles y castigo -Satisfacción de necesidades -Creatividad -Innovación -Conocimiento -Evaluación -Comprensión -Cooperación	Ordinal

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Felicidad en el trabajo	La felicidad es un componente del estado emocional y dinámico, que son analizados por diversas variables que influyen directamente en el comportamiento del individuo provocando estados de armonía (Arias et al, 2016)	Se utilizará el cuestionario de Yanamoto (2012), el cual consta de 17 items con una escala de Likert del 1 al 5 en sus respuestas.	Valores Beneficio laboral Trabajo con propósito	Aprecio en el trabajo Compartir en familia Ambiente de trabajo limpio y bonito Trato justo Trabajo colaborativo Desarrollo de habilidades Comunicación eficaz Salud Bienestar material Orgullo Valoración Desafíos Retribución económica Reconocimiento Motivación Capacitación Compañerismo	Ordinal

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS

- Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de liderazgo gerencial

Autores : Jean Romani

Procedencia : Universidad César Vallejo 2020

Duración : 25 minutos aproximadamente

Administración: Adultos. Individual o colectiva

Este instrumento evalúa las características de liderazgo gerencial en empresas. La medición se realiza mediante la elección del 1 al 5 en la escala de Likert. Este instrumento permite observar tres dimensiones del liderazgo: transeccional, transformacional y trascendente.

- Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de felicidad en el trabajo

Autores : Jorge Yamamoto

Procedencia : Pontificia Universidad Católica del Perú 2012

Duración : 25 minutos aproximadamente

Administración: Adultos. Individual o colectiva

Este instrumento evalúa las características de la felicidad en el trabajo. La tipificación se realiza mediante la escala de Likert. Este instrumento permite conocer tres dimensiones: valores, beneficio laboral y trabajo en equipo.

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO GERENCIAL

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. A continuación, las siguientes preguntas tienen como objetivo conocer su percepción sobre el Liderazgo Gerencial en la Empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL, para ello requerimos de su apoyo marcando los recuadros en blanco teniendo en cuenta lo siguiente:

1= Significa Nunca

2=Significa Ocasionalmente

3=Significa Algunas Veces

4=Significa Frecuentemente

5=Significa Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Durante el proceso de trabajo tu jefe toma alguna medida correctiva para mejorar la productividad de la institución?					
2	¿Considera usted que las medidas que se aplican a los colaboradores ayudan a mejorarlo en sus actividades?					
3	¿Considera que el control es fundamental para tener el compromiso con la institución?					
4	¿Su jefe aplica mecanismos de sanción al personal que no cumple con todas sus funciones?					
5	¿El personal se encuentra contento con su supervisor?					
6	¿Su supervisor le brinda las herramientas suficientes para realizar sus actividades?					
7	¿Te permite ante un problema determinado encontrar nuevas formas de solucionarlo?					
8	¿Cree usted que la institución considera a la creatividad para la mejora de las actividades?					
9	¿En la institución renuevan constantemente las maquinarias o equipos para brindar un mejor servicio?					
10	¿Cree usted que la institución innova en las herramientas de los colaboradores facilitándoles así en sus actividades?					
11	¿Cree usted que se preocupan por actualizar sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?					
12	¿Mantiene conocimiento de las actividades que desarrolla la empresa?					

13	¿Cree usted que las evaluamos ayudan a corregir sus falencias para tener una mejor productividad?					
14	¿Considera que las evaluaciones son de importancia para mejorar la satisfacción de los socios?					
15	¿La institución suele ser comprensivo ante las solicitudes de los colaboradores?					
16	¿Su jefe es comprensivo con los errores de los colaboradores?					
17	¿Tu jefe muestra interés en ayudarte a encontrar y desarrollar tus fortalezas?					
18	¿Su jefe muestra iniciativa de cooperación para generar mayores expectativas en la institución?					

CUESTIONARIO DE FELICIDAD EN EL TRABAJO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. A continuación, las siguientes preguntas tienen como objetivo conocer su percepción sobre la felicidad en el trabajo en la Empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL, para ello requerimos de su apoyo marcando los recuadros en blanco teniendo en cuenta lo siguiente:

1= Significa Nunca

2=Significa Ocasionalmente

3=Significa Algunas Veces

4=Significa Frecuentemente

5=Significa Siempre

Ítems		1	2	3	4	5
1	¿Su trabajo le ayuda a tener una mayor autoestima y sentirse apreciado como persona?					
2	¿Su trabajo le permite tener buenas relaciones con los seres queridos?					
3	¿Su trabajo le permite vivir en un ambiente limpio y bonito?					
4	¿Todos los colaboradores son tratados por igual en la empresa?					
5	¿Se promueve frecuentemente el trabajo colaborativo y la coordinación de los equipos?					

6	¿Tu puesto de trabajo te permite realizar tareas o funciones que aumenten tus habilidades profesionales y personales?					
7	¿Se promueve una comunicación fluida y constante a nivel organizacional?					
8	¿La empresa te permite gozar de buena salud?					
9	¿El trabajo te permite tener una vivienda, tener buena ropa, brindarles educación a tus hijos, entre otros?					
10	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la organización?					
11	¿Te sientes valorado por la empresa y tus superiores?					
12	¿consideras que la compañía te propones desafíos para mostrar tu valía?					
13	¿Estás satisfecho con tu retribución económica?					
14	¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados					
15	¿La organización motiva constantemente a los colaboradores?					
16	¿Se promueve suficientemente el trabajo colaborativo y la coordinación de los equipos?					

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad de la Escala Liderazgo Gerencial mediante Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	20

Confiabilidad de la Escala Felicidad en el Trabajo mediante Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	20

ANEXO 6: PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo gerencial	,132	40	,006	,950	40	,007
Felicidad en el trabajo	,115	40	.012	,954	40	,008

^a: Corrección de significación

ANEXO 6: ANÁLISIS INFERENCIAL

Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo Gerencial de acuerdo a los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Tabla 4. *Percepción de liderazgo Gerencial de los colaboradores de Marvisur*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	23	57.5	57.5	57.5
Regular	5	12.5	12.5	70.0
Bueno	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 40 colaboradores de Marvisur (2021)

En la tabla 1 se puede observar que el 57.5% de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel del liderazgo Gerencial es malo. Mientras que sólo el 30% de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel del liderazgo Gerencial es bueno. Además, el resto (12.5%) de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel del liderazgo Gerencial es regular.

Distribución de frecuencias de la variable Felicidad en el trabajo de acuerdo a trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021.

Tabla 5. *Percepción de Felicidad en el Trabajo de los colaboradores de Marvisur*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	24	60.0	60.0	60.0
Regular	2	5.0	5.0	65.0
Bueno	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 40 colaboradores de Marvisur (2021)

En la tabla 2 se puede observar que el 60% de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel de la Felicidad en el trabajo es bajo. Mientras que sólo el 35% de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel de la Felicidad en el trabajo es Alta. Además, el resto (5%) de todos los trabajadores de la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa – 2021 afirman que el nivel de la Felicidad en el trabajo es regular.



CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA

Arequipa, 17 de mayo del 2021

Lic. Alexander Condori Castillo
Jefe del Departamento de Recursos Humanos
AREQUIPA EXPRESO MARVISUR EIRL

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. Nailet Elizabeth Perca Maldonado y el Sr. Marco Antonio Patiño Tomaya, han sido admitidos para realizar su investigación de tesis sobre **“LIDERAZGO GERENCIAL Y LA FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA AREQUIPA EPXRESO MARVISUR - 2021”** en el Áreas de control interno, contabilidad, legal y GPS, el cual es requisito fundamental para culminar satisfactoriamente su carrera profesional.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

AREQUIPA EXPRESO MARVISUR E.I.R.L.

Alexander Condori Castillo
JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS