



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y comportamiento organizacional de los empleados de
la empresa Corporación Acuario Express S.A.C - Lima, 2022**

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

AUTORES:

Peralta Garcia, Ana Lucia (orcid.org/0000-0001-8066-1826)

Rivera Gonza, Abner Jaudi (orcid.org/0000-0001-7043-4531)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por brindarnos el apoyo y la fortaleza que cada día nos dieron y poder seguir en este camino en nuestra vida. Este trabajo de investigación se lo dedicamos a dios, por la salud y por habernos dado la oportunidad de conseguir nuestros objetivos.

Agradecimiento

A dios por darnos la oportunidad de vivir y no abandonarnos en los momentos más duros que pasamos, a nuestros padres por habernos formado como las personas que somos ahora, motivándonos constantemente para así poder alcanzar nuestras metas. A nuestra asesora la Dra. Karin Corina Rojas Romero por su tiempo y generosidad por brindarnos la orientación para el desarrollo de nuestra tesis, a nuestros amigos y familiares quienes confiaron en nosotros y contribuyeron con el buen ánimo para seguir adelante con nuestros objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de Análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADO	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de datos de la variable liderazgo	21
Tabla 2 Frecuencia de datos de la variable comportamiento organizacional	22
Tabla 3 Frecuencia de datos de las variables liderazgo y comportamiento organizacional	23
Tabla 4 Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión motivación	24
Tabla 5 Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión cultura organizacional	25
Tabla 6 Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión estrés laboral	26
Tabla 7 Frecuencia de datos de la variable liderazgo y trabajo en equipo.	27
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	28
Tabla 9 Grado de relación según coeficiente de correlación	28
Tabla 10 Coeficiente de correlación de hipótesis general	29
Tabla 11 Coeficiente de correlación de la hipótesis 1	30
Tabla 12 Coeficiente de correlación de la hipótesis 2	31
Tabla 13 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3	32
Tabla 14 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 4	33

Índice de figuras y gráficos

Figura 1 Variable liderazgo	21
Figura 2 Variable comportamiento organizacional	22
Figura 3 Variables liderazgo y comportamiento organizacional	23
Figura 4 Variable liderazgo y dimensión motivación	24
Figura 5 Variable liderazgo y dimensión cultura organizacional	25
Figura 6 Variable liderazgo dimensión estrés laboral	26
Figura 7 Variable liderazgo y trabajo en equipo.	27

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022. Esta investigación es de tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal, se consideró una población de quince trabajadores siendo esta de carácter censal. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los mismos que fueron analizados por el programa estadístico SPSS. Se tomo en cuenta el análisis de datos mediante la prueba de normalidad siendo esta una prueba no paramétrica. Así mismo se obtuvo como resultado de Hipótesis General un valor de $Rho = 0.831$ lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables es decir a mayor liderazgo mejor comportamiento organizacional. En cuanto al valor de significancia nos indica un sig de 0.000 el cual es menor al 0,05 según los criterios establecidos indican que debemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, si existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

Palabras Claves: Liderazgo, comportamiento organizacional, compañía.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and organizational behavior of employees in the company Corporación Acuario Express SAC - Lima, 2022. This is an applied research with a non-experimental cross-sectional design, a population of fifteen workers was considered, being this of a census nature. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which were analyzed by the SPSS statistical program. The data analysis was taken into account by means of the normality test, this being a non-parametric test. Likewise, the General Hypothesis obtained a value of $Rho = 0.831$ which indicates that there is a very strong positive correlation between the two variables, i.e., the greater the leadership, the better the organizational behavior. The significance value indicates a sig of 0.000 which is less than 0.05 according to the established criteria, indicating that we should reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a), therefore, if there is a significant relationship between leadership and organizational behavior of employees in the company Corporación Acuario Express SAC - Lima, 2022.

Key words: Leadership, organizational behavior, company.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación está basada en el liderazgo y en el comportamiento organizacional que han sido y seguirán siendo parte del análisis a nivel local y mundial, ya que en gran medida depende el éxito de las firmas. Por ello éstas necesitan que sus colaboradores sigan comprometidos, lo que implica que sean proactivos en sus puestos laborales con la convicción de alcanzar la misión planteada en la compañía.

Define Werder (2021), en su revista informativa que actualmente en el mundo, el liderazgo en buena parte de las organizaciones se está orientado a un sistema de aprendizaje continuo. Tan solo el 10% de éstas poseen un gran desarrollo, gracias a esta estrategia, que incluye, entrenamiento, tutorías, proyectos de aprendizaje activo y otras oportunidades para que los líderes puedan desarrollar destrezas en ambientes prácticos. En gran medida la mayoría de las organizaciones creen que el desarrollo se requiere con mayor ímpetu para los líderes de primera línea y de nivel medio, ya que son los que tienen mayor influencia directa con el cometido de los empleados. Así mismo Werder (2021), nos sigue ilustrando que el desarrollo del liderazgo durante mucho tiempo se ha tratado como un evento fuera del ámbito laboral; esa actitud está cambiando en los últimos años lentamente mediante experiencias de aprendizaje digital y actividades prácticas dentro del trabajo. Pero más allá de la capacitación continua, los líderes deben de pensar sobre sus conductas actuales y poder darse el tiempo de practicar nuevas destrezas, para ello, los empleadores deben de darles espacio y tiempo para progresar.

Según Bloomberg (2021), manifiesta que las empresas en América latina se apalancarán mucho en el liderazgo y el análisis de los clientes como fuentes de innovación, para tal motivo el 36% de las firmas buscarán nuevas ideas en el mundo académico y un 23% en sus proveedores. Seguidamente Mercer (2015), nos detalla que el liderazgo en Latinoamérica es una prioridad para el 74% de las empresas, asimismo solo el 44% se propone implementar un plan futuro de liderazgo trayendo como consecuencia que solamente el 19% de las compañías cuente con personas preparadas para asumir posiciones críticas que un líder ocupa. Asimismo, Bernardi y Menezes (2018), recalcan la importancia de la cultura organizacional ilustrando

que el 86% de ejecutivos latinoamericanos afirman que su compañía tiene una buena pretensión cultural, el 72% piensan que la pretensión cultural es sólidamente entendida en toda la compañía, seguidamente el 28% explica que no existe un dialogo sobre cultura en su corporación y un mismo porcentaje no creen que la cultura y los valores se expresen de manera clara y concisa en su compañía.

En el ámbito nacional tenemos a la revista Mundo empresarial (2019), quien nos comenta que el 55% de los trabajadores de las compañías en el Perú, estiman que los jefes, ejecutivos o directores desarrollan un buen liderazgo y aprendizaje constante, también detallaron que el 64% se siente valorado por sus superiores, recalcando también la importancia de la escucha activa demostrando que el 71% de los subordinados sienten que sus opiniones tienen respaldo de parte de las compañías. Según Gestión (2017), el comportamiento organizacional abarca elementos como, individuo, grupo y organización, los cuales determina una buena reputación corporativa; ya que, el 50% y 60% de la misma no es físico, por el contrario, es todo lo que está relacionado a la eficacia del servicio y una buena imagen. Tanto así que el liderazgo, como el comportamiento organizacional están íntimamente ligados a la toma de decisiones, por ello, solo el 52 % de los directivos de las empresas de nuestro país están capacitados para llevarlas a cabo.

En la esfera regional sostiene RPP (2018), en su revista informativa que las empresas sea en el rubro que laboren siempre apuntaran al liderazgo como la fuente que los llevara a evolucionar y adaptarse a nuevos cambios; en lima un aspecto relevante es que la mayoría de corporaciones están dirigidas por varones y solo el 22% de las posiciones de junta directiva son ocupadas por mujeres lo cual demuestra la poca equidad que existe; lo que implica que las organizaciones que tengan un 30% de mujeres en lugares de liderazgo sean más rentables entre un 15 y 26%.

En la esfera local tenemos como estudio a la empresa Acuario Express SAC enfocada en el rubro de transporte de carga, donde pudimos lograr evidenciar que uno de los factores negativos es la deficiente comunicación asertiva lo que ocasiona que algunas áreas como despacho, recepción y control se vean entorpecidas dejando en manifiesto la falta de coordinación, lo cual se refleja cuando las

encomiendas viajan al sitio acordado y no está completa o incluso no fue enviada generando un mal estar al realizar la entrega, tanto para empresa como para los clientes, lo que trae como consecuencia la baja competitividad, también se evidencio que los pagos a los trabajadores no se da en el tiempo programado teniendo una demora de dos e incluso cuatro días, de esta manera afectando la motivación, compromiso y la implicación de las tareas corporativas, creando un mal clima laboral y afectando el comportamiento organizacional.

En la empresa Acuario Express SAC (2022), si bien el liderazgo es algo que, si seda dentro de la organización, pero de manera deficiente. Otro punto a recalcar son las horas extras que en algunas ocasiones se dan las cuales muchas de las veces no son remuneradas, también destacamos que algunas mercaderías llegan maltratadas a destino generando un costo a la empresa la cual lo traslada a los trabajadores mediante descuentos. Se precisa de una manera más exhaustiva un análisis, en donde se pueda medir la respuesta de los empleados a dichos eventos.

Ante lo expuesto nos conlleva plantearnos la problemática sobre siguiente investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022?. Y como problemas delimitados tenemos las siguientes interrogantes: (a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación de los empleados en la empresa?; (b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la cultura organizacional de los empleados en la empresa?; (c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el estrés laboral en los empleados de la empresa?; (d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa?

Según Bernal (2010), la justificación teórica; crea un debate entre varias teorías que contrastan resultados y genera una reflexión sobre el conocimiento existente. Este estudio tiene el propósito de aportar nuevas ideas sobre el uso de las variables liderazgo y comportamiento organizacional. Cuyos resultados serán incorporados al saber empresarial (p.106). También nos indica Bernal (2010), que la justificación práctica; contribuye a resolver problemas que se están suscitando dentro de una organización mediante estrategias. Esta indagación se perpetra porque existe la intención de mejorar la eficiencia de los colaboradores de la

empresa Corporación Acuario Express SAC, mediante la recopilación de información, capacitaciones, concientización charlas informativas, etc (p.106). Asimismo, Hernández (2018), afirma que la justificación metodológica son las razones por el cual el investigador, expone el por qué y para que del estudio. La justificación se sustenta en la indagación de las siguientes variables: Liderazgo y comportamiento organizacional, las cuales nos permite comprobar la utilidad de las mismas como un aporte al mejoramiento de todas las habilidades y actividades productivas, lo que conlleva a que la empresa esté en la capacidad de poder establecer líneas de desarrollo más competitivas (p. 44).

Del mismo modo, siendo el objetivo general; Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022. Y teniendo como objetivos delimitados: (a) Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los empleados en la empresa; (b) Determinar la relación del liderazgo y la cultura organizacional en los empleados de la empresa; (c) Determinar la relación del liderazgo y el estrés laboral de los empleados en la empresa; (d) Determinar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa.

Finalmente tenemos a Hernández (2018), quien sostiene que la Hipótesis es una exposición tentativa la cual determina el curso de la indagación que pretende probar el problema investigado (p.124). Se genera la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022. Y como hipótesis específicas tenemos; (a) Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación en los empleados de la empresa. (b) Existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional en los empleados de la empresa. (c) Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral en los empleados de la empresa. (d) Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado explicaremos los hallazgos de los antecedentes nacionales e internacionales que corresponden a nuestras variables en estudio, como también, detallaremos las bases teóricas a las cuales se realizó las consultas. Encontrando en primera instancia a Chirinos (2021), que sostuvo como objetivo determinar la relación del Liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa de estudio que tiene como rubro la publicidad ubicada en el departamento de Lima y con sede en el distrito de Surco. En la metodología se utilizó la orientación cuantitativa de tipo básica correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. Así mismo obteniendo como resultado de Hipótesis general un valor de $Rho = 0.833$, figurando una correlación positiva considerable y en cuanto al valor de significancia, observamos que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que se asiente la hipótesis alterna y se concluye que el Liderazgo empresarial se relaciona con el Comportamiento Organizacional.

Para Choquenaira (2022); Su objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional. Está investigación fue de orientación cuantitativa, de nivel descriptivo, diseño del tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra representada por 78 docentes de las diferentes especialidades de las instituciones educativas de Jornada escolar completa de las instituciones educativas Cesar Vallejo, teniente coronel Ladislao Espinar y la institución educativa de Miraflores. Se concluyó que la prueba de hipótesis indica el valor del nivel de significancia $\alpha = 0,007$ cuyo valor es menor a 0,05 ($0,007 < 0,05$), dados los parámetros de la prueba de hipótesis se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), por ello se ultima que; “Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Espinar, Cusco”

Al respecto Herdoiza (2020), en su investigación tiene como objetivo principal analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería por medio de un estudio realizado en el Hospital IESS Babahoyo, para el planteamiento de un plan que permita mejorar el comportamiento organizacional impactando de forma positiva en el desempeño laboral con una correlación Pearson de 0,864 y un sig. menor 0,05. Se empleó una metodología de investigación con alcance descriptivo, correlacional, de enfoque mixto, diseño explicativo secuencial. La muestra fue de 131 enfermeros con un nivel de confiabilidad del alfa de combrach de 0.847. ultimando que existió una correlación fuerte y positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral.

Sostienen también Rondón (2020); En su trabajo de investigación tiene como objetivo establecer las relaciones del estilo de liderazgo transformacional con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial en una entidad financiera de la ciudad de Manizales. Teniendo como metodología de tipo aplicada y se realizó a partir de una metodología mixta de investigación que involucra aspectos de la investigación cualitativa y la cuantitativa para un entendimiento más amplio de los comportamientos y las situaciones a prestar atención, utilizó un diseño metodológico no experimental transeccional correlacional con una muestra de 45 individuos. Su nivel de significancia fue menor a 0.05 y el nivel de compenetración fue 0,69 teniendo una relación media entre liderazgo transformacional con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial en una entidad financiera de la ciudad de Manizales.

Según Redondo (2019), El objetivo principal de la presente investigación fue analizar el liderazgo y su influencia en el clima organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional La Guajira. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo, transaccional y no experimental. La muestra estuvo conformada por cuarenta personas funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional (La Guajira), en la siega de información se utilizó un cuestionario conformado por treinta y siete (37) preguntas de escala tipo Likert, el cual fue validado por tres expertos, la confiabilidad fue determinada por el coeficiente Alpha de Cronbach con un valor de 0,90.

Según Arriagada (2018), El presente estudio tiene como objetivo analizar el papel que juega la deshumanización organizacional con respecto a otras variables como el liderazgo auténtico, comportamientos ciudadanos organizacionales y la satisfacción laboral en trabajadores chilenos. El diseño tuvo una orientación cuantitativa no experimental de corte transversal correlacional causal, participaron 422 trabajadores. Se muestra que el liderazgo auténtico se correlaciona negativamente con la deshumanización organizacional ($r = -.284$, $p < .01$). Las derivaciones logradas indicaron que la deshumanización organizacional tiene un rol moderador entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral y un rol mediador entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral.

Seguidamente tenemos las bases teóricas las cuales detallaremos a continuación, para Esguerra (2022), nos indica que el liderazgo permite la adaptación y sostenibilidad en el tiempo favoreciendo las ideas primordiales y la creatividad de los empleados, lo que facilita un mejor desempeño en la organización. Ciertamente también se debe de tener en consideración algunos aspectos como el entorno dentro de la empresa, el grupo de trabajo, comportamiento de los colaboradores, ya que influye en la motivación y en el aprendizaje cognitivo. Si bien para mantener la competitividad en las organizaciones, se tiene la necesidad constante de fomentar la capacidad de invención y creación de los colaboradores. El papel que juegan las expresiones de desarrollo moral de los líderes es primordial para la obtención de objetivos de forma responsable.

Según Zamarripa et. al (2022), afirma que el liderazgo durante muchos años viene evolucionando y adaptándose a las organizaciones además se allá presente en todos los grupos de la actividad humana, es decir el liderazgo tiene una línea de comportamiento cambiante de acuerdo con la capacidad de efectos positivos mancomunados y/o acciones individuales. Valdés (2022), infiere que el liderazgo aparece ante una demanda social la cual es necesaria para poder cumplir con los objetivos de dicha sociedad, seleccionando a la persona con las capacidades o cualidades más prometedoras. Así mismo Rueda et. al (2022), manifiestan que el liderazgo es una cualidad requerida en empresas cuyo único objetivo es trascender el tiempo permitiéndoles lograr ventajas competitivas. En tal sentido los directivos

deben contar con las capacidades, así como la actitud necesaria para sobreponerse a los contratiempos.

Para Valdez (2022), nos dice que el comportamiento de un líder influye mucho a sus colaboradores, permitiendo este el crecimiento o estancamiento, porque es en quienes recae en gran medida la responsabilidad para lograr la misión y visión de la corporación. Quiere decir que el líder asume el compromiso para un buen avance de las organizaciones, por ello se necesita de alguien que pueda dirigirlos. En efecto Hazel de Bardúdez y Ortiz (2021), afirma que el liderazgo es una oportunidad encaminada a fomentar la creatividad, la innovación en grupos de trabajo cuyo único fin sea la de planificar y solucionar problemas en beneficio de una sociedad. Según Berrios et. al (2020), mencionan que el liderazgo es la influencia que se tiene para la obtención de objetivos comunes dentro de una organización compartiendo una misma visión entre todos los trabajadores. afectando de manera positiva las características y comportamientos del grupo en unión al cambio que se busca, además de mejorar las relaciones interpersonales.

Según Alcázar (2020); reflexiona sobre la importancia del liderazgo. Por medio del cual este incide en los trabajadores en la organización para alcanzar los objetivos planteados. Las empresas con trabajadores comprometidos pueden evitar costos asociados con la rotación y el ausentismo. Según Cruz (2020), nos da a conocer que es la habilidad de poder incidir en otras personas; esta cualidad puede ser analizada con mayor profundidad teniendo en cuenta los aspectos a nombrar: la forma como se ejecuta, las metas que se visionan lograr, analizar la actitud del grupo y los escenarios como también los efectos obtenidos. La responsabilidad del grupo es uno de los rasgos más importantes debido a que representa la reciprocidad de las acciones sugeridas (p.9).

Por otro lado, Cruz (2020) nos indica tres elementos del liderazgo: (1) capacidad de poder conocer las actitudes de las personas por cuales se rigen; (2) actitud direccionada y predispuesta a brindar orientación a los colaboradores con las metas planteadas (3) entorno significativo en el que se genera. Este está determinado mayormente al entorno de relación de dos o más personas en tal sentido las acciones llevadas a cabo en algún momento no siempre se cumplen de acuerdo a lo establecido. En el liderazgo gran parte del ejercicio no se encuentra pre meditado por ello en muchas ocasiones aplica el sentido común según el conocimiento del individuo para tratar con sus pares. Este se da en dos direcciones: tanto el gerente como los colaboradores se nutren de información al intercambiar ideas sobre posibles soluciones o mejoras que se pueden dar dentro de una organización; generando la posibilidad que el líder cuente con los derechos de dirigir y por consiguiente conseguir la aprobación de los colaboradores (p.10-11).

Para Harvard (2019); nos indica que últimamente en la sociedad muchos investigadores están elaborando un millar de investigaciones las cuales demuestran las atribuciones e indicadores de personalidades que tienen las personas más influyentes. Favorablemente no pudieron determinar la personalidad idónea que podría tener un líder, si estos estudios hubieran tenido resultados positivos, las personas se empeñarían en imitarlos, esto traería como consecuencia que actúen como personajes y no como personas. La autenticidad viene de ser uno mismo. Ilustrarse de las experiencias de otras personas, es importante para mejorarte a ti mismo, pero sin dejar de lado tu esencia como ser humano.

Por ello Harvard (2019); Nos comenta que los líderes muchas veces dan a conocer el entusiasmo por sus propósitos, para liderar utilizan la razón y también la emoción, anteponiendo sus valores de manera coherente. Establecen objetivos y tienen visión a largo plazo, voluntad y disciplina para obtener los resultados. Por otro lado, buscan que sus grupos de trabajo este compenetrado fuertemente. Los auténticos lideres ven sus experiencias negativas como una motivación para superar los desafíos, muchos de ellos afirman como la razón para cambiar su forma de vidas acontecimientos como: fallecimiento de un familiar cercano, de una enfermedad o incluso de haber sufrido de bullying. Utilizado estos acontecimientos como una fuente de energía para salir delante de manera más implacable y sin

miedo al fracaso. Los líderes necesitan mantener su vida equilibrada y tener altos niveles de motivación. Tenemos dos tipos de motivación: La motivación externa; están ligadas a lo que queremos lograr de manera material, algo que demuestre nuestra valía como personas. La motivación interna nace de la interpretación que le da cada persona a su vida la cual está vinculada al crecimiento personal, el voluntariado o simplemente la búsqueda de un mundo mejor.

El objetivo de todos los líderes es que el colaborador se tenga confianza en sí mismo y también con sus compañeros al desarrollar su deber, de esta manera poder lograr ser más eficientes y eficaces en su labor, se sabe que el triunfo de una empresa se debe a que haya líderes facultados y con personalidad es los distintos estratos de las empresas. El desarrollo del liderazgo quiere más que buenas ideas, por ello se deben de presentar de forma adecuada al personal interesado. Los líderes inexpertos, encuentran el proceso de compartir sus ideas como desagradables, porque, para ellos su trabajo debería darse por sus propias acciones. (Harvard, 2019).

Asimismo, Nájera et.al (2018), estipulan que el liderazgo es el centro de gestión de toda organización, ya que dependerá del líder o gerente de la empresa el éxito o fracaso de la misma, por tal motivo dependerá de las habilidades o características que este tenga y pueda poner en práctica para la consecución de objetivos de manera eficiente. En este sentido García et.al (2017) señalan que el liderazgo es un paso a paso para poder influenciar en las personas, dado que cada ser humano se forma una imagen sobre los rasgos y capacidades que tiene o podría tener un líder teniendo siempre en cuenta el contexto o ámbito laboral donde se lleva a cabo dicho proceso. En relación Cabezas et.al (2017), nos comentan que el liderazgo se define como una acción comunicativa, siendo un fenómeno de equipo donde el líder motiva a todo su personal relacionándolos para así llegar al objetivo propuesto, estableciendo una comunicación constante entre líder y trabajador.

Según Iturrioz (2017), para ser frente a los retos presentes y futuros necesitamos una profunda transformación del estilo y la cultura de gestión, para conseguirlo debemos recurrir a un liderazgo que fomente el compromiso y una buena autoestima en los trabajadores. Las empresas deben tener una cultura donde se respalde a las personas, teniendo en cuenta sus necesidades y potencialidades, mediante un liderazgo donde las ideas y las relaciones florecen y disminuyen el mando del modelo autoritario, un liderazgo que pueda dar respuesta a nuevas demandas organizativas a los requerimientos de los usuarios como también a las pretensiones de los equipos de trabajo teniendo en cuenta que se les valorara más por lo que hacen, que por lo que dicen.

En relación con Iturrioz (2017), el liderazgo es un proceso de desarrollo el cual consta de siete etapas que son: el oportunista es aquella persona que tiene una gran necesidad de control sobre los demás para conseguir lo que quiere, el diplomático es el líder centrado en sí mismo en su conducta permitiéndole evitar conflictos, coopera con los grupos de trabajo y se destaca por su buen desempeño, el experto es aquel que utiliza sus conocimientos para buscar el perfeccionamiento dentro de la organización mediante la mejora continua, el seguidor enfocado en conseguir lo necesario para influir en el grupo de manera positiva, el individualista es aquel que utiliza el trabajo independiente y creativo, utiliza la lógica pero también tiene presente el lado emocional al momento de tomar acción y comunicarse, el estratega utiliza los principios, las teorías su juicio para centrarse en los objetivos a corto plazo generando procesos de desarrollo a largo plazo, es capaz de resolver conflictos mediante la creatividad, además de que suele utilizar el humor de manera sutil, el alquimista está centrado en la verdad de la situación, tiene una personalidad carismática y sabe llegar de la mejor manera a la gente.

Según Chávez, Ibarra (2016), estipulan que el liderazgo es importante ya que permite al director generar conciencia social entre sus miembros dentro de la organización, provocando un cambio interno significativo afectando a largo plazo de manera positiva la cultura organizacional. También se Destaca de una manera la influencia que tienen las corporaciones para contribuir al crecimiento de las naciones bien establecidas.

Por otro lado, Iturrioz (2017), nos habla de la comunicación efectiva como un eje muy sustancial al interior de una compañía, hoy en día a los directivos les resulta muy difícil escuchar lo cual genera incertidumbre en los colaboradores al no encontrar puntos en común. La ayuda real que los miembros de los equipos necesitan en el siglo XXI, en un entorno complejo, es muy diferente. Consiste en escuchar a las personas de sus equipos, escuchar atentamente para que puedan acceder a sus propias ideas, ya que la mente donde tienen el problema en muchos casos también contiene la solución. Cuando algunos directivos reflexionan sobre los motivos de lo costoso que resulta la escucha, muchos de ellos afirman que era un tema cultura. Dejando en claro que al jefe le correspondía hablar mientras que al empleado le tocaba escuchar y ejecutar. Hoy en día necesitamos un cambio de paradigma que propicie disponer las ideas y el compromiso de todos. Este cambio invita a los directivos escuchar mucho más a los distintos niveles dentro de una empresa lo que implica poner atención a los sentimientos, intenciones y el modo en cómo se expresan los colaboradores.

En cuanto Iturrioz (2017), seguidamente nos resalta la importancia del control emocional manifestando emociones como la alegría, el amor, la rabia, etc., son parte del día a día de las organizaciones. Por ello es necesario estar atento a las emociones ya que son pensamientos inconscientes o primitivos. Cuando una persona está molesta no piensa muy bien, por lo tanto, no se puede razonar con ella. Para mejorar los pensamientos y las conductas hay que estar atentos a los sentimientos. A pesar de relevancia de las emociones lo directivos tratan de evadirlas, se sienten vulnerables, no saben cómo abordarlas. Sin embargo, liderar requiere saber escuchar las emociones y saber gestionarlas.

Así mismo Iturrioz (2017), nos sigue ilustrando que en los últimos años las organizaciones han incorporado la inteligencia emocional, el control emocional a sus competencias directivas. Otro punto a recalcar es la gestión de conflictos los cuales son algo natural y sustancial a la humanidad. Un conflicto no es más que una discrepancia de distintos puntos de vistas que se manifiestan dentro de la organización, pueden ser enriquecedor y hasta constructivo si se gestiona correctamente. En momentos de cambio es frecuente la diferencia de puntos de vista sobre de lo que hay que hacer y cómo hacerlo. En ocasiones los conflictos no

se abordan y se actúa como si no existiesen, otras veces se crean donde no había ninguna necesidad y también muy a menudo, los problemas se abordan desde un nivel inadecuado. En los tres casos las consecuencias para las empresas son muy negativas. La reflexión es un factor importante en tener en cuenta, ya que, contribuye positivamente a discernir que problema es necesario abordar y cuáles no. Asimismo, la lectura de las emociones propias y ajenas aportan mucho a la gestión de conflictos.

Con respecto al comportamiento organizacional para Zamarripa et.al (2022), estipulan el comportamiento organizacional como un diseño empresarial que incentiva a los empleados a mantener altos niveles de motivación repercutiendo en su productividad lo cual genera productos y servicios de mejor calidad. El darle importancia al comportamiento organizacional dentro de las empresas permite alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia, por lo tanto, la organización debe verlo como un sistema integrado donde abarque cada uno de sus procesos internos.

Según Franco y Alvarado (2021), indican que las actitudes manifiestan una correlación con las habilidades que los trabajadores poseen, esto ligado siempre al trabajo en equipo más aun cuando se consigue el éxito obtenido mediante la autoridad del líder en sus colaboradores. También analiza el carácter que los trabajadores manifiestan cuando son parte de una organización concluyente, influyendo un accionar positivo o negativo en la empresa. Por ello ve todas las características de los trabajadores relacionándolo a la compañía, si se sienten identificados además de ver si hay una mejora continua en cada uno de ellos. También los actos y hechos que dan a conocer en la empresa, como el desenvolvimiento del trabajador, el factor positivo de ser proactivos favorece a la organización y sentirse valorados por sus jefes por el buen trabajo realizado.

Por otro lado, Consuelo et.al (2020), mencionan que el comportamiento organizacional se basa en la aplicación que puede tener dentro de una empresa marcando la diferencia en cuanto al desempeño de las mismas y de las personas. Se debe tener en cuenta el carácter de las personas por el motivo de que proceden de manera diferente cuando están solas que cuando están en grupo, permitiendo

de esta manera poder potenciar sus habilidades, productividad y su satisfacción dentro de la organización. Según Tito et.al (2020), nos comentan que las entidades más grandes del futuro serán aquellas donde se entiendan seriamente y se mantengan mediante una buena organización. La ventaja más competitiva se basa en el progreso y crecimiento del personal, por ello, hombres y mujeres que administren estas organizaciones serán líderes comprometidos con las ambiciones de largo y corta prescripción de las corporaciones. El liderazgo es uno de los temas sociales más estudiados, la razón por el gran interés de este, se debe a su gran éxito de las organizaciones, sociedad y relaciones familiares.

Según Tito et.al (2020), Las organizaciones en el Perú se mantienen en la búsqueda de estrategias gerenciales capaces de satisfacer las expectativas y desafíos de la sociedad por ello es la importancia de trabajar con gerentes comprometidos con su labor, mostrando un estilo de conducta ética y eficaz, preparados para asumir diferentes estrategias gerenciales con acciones para obtener un buen liderazgo enfocado a conseguir procesos fundamentales de la empresa. Según Padilla y Gonzales (2019), manifiestan que el comportamiento organizacional responde al compromiso de ser proactivos dentro de una organización es decir realizar más de lo que se te pide en tu puesto laboral, asumir responsabilidades adicionales, trabajar tiempo extra, ayuda mutua etc.

Como también Ferrer (2018), nos ilustra que el comportamiento organizacional son acciones comunes que se dan al interior de una empresa las cuales en su conjunto forman la identidad y los parámetros a seguir para el desarrollo de las disímiles diligencias a realizarse persistiendo en el tiempo y forjando una cultura empresarial. Sostienen también Consuelo et.al (2018), infieren que el comportamiento organizacional se basa en la aplicación de todos los conocimientos aprendidos por parte de las personas y los grupos sobre el comportamiento, con el único fin de que las organizaciones puedan. Para Alvarado (2017), nos indica que está ligado al desarrollo de las actitudes de quienes participan dentro de una corporación, siendo esto indispensable para mejorar el desempeño de todos. También nos manifiesta que se debe de tener en cuenta los procesos fundamentales del comportamiento organizacional como: el

conocimiento, el aprendizaje y la motivación los cuales repercuten en el clima de la empresa para producir los resultados esperados (p.12).

También Ñaña (2017), considera que la conducta en las empresas está en continua relación entre los colaboradores y las compañías. Por otro lado, afirma que las actitudes son determinantes en el desempeño dentro de las compañías. Se observa tres aspectos: Primero los colaboradores adoptan actitudes hacia su trabajo, sus compañeros, su remuneración, etc.; Segundo su forma de ser la adecuara para ayudarle a conectar de la mejor manera con los demás; Tercero las actitudes están organizadas e influyen en la personalidad, aunque algunas veces están sujetas al cambio (p.14).

Por otro lado, Alvarado (2017), nos ilustra que la motivación como parte del comportamiento organizacional es un elemento relevante de las compañías, repercutiendo en el cumplimiento de sus funciones, en la eficiencia y en el comportamiento de los trabajadores, los cuales generan el éxito organizacional. Asimismo, afirma que las habilidades y comportamientos que se agrupan dentro una empresa dando forma a una personalidad empresarial, estas características son las que determinan la cultura organizacional. También evidencia que el estrés laboral es la reacción negativa del cuerpo hacia la presión externa. Suele darse en grupos de trabajo o actividades personales en alta presión, generando displacer, repercutiendo de manera negativa en el quehacer diario, afectando las emociones, procesos intelectuales y salud física, generando en el momento un bajo rendimiento dentro de una organización. Por otro lado, sostiene que el trabajo en equipo es muy importante ya que son los grupos quienes cumplen con las obligaciones de los objetivos más específicos, empleando la confianza entre ellos, sus destrezas y talentos (p.59,79,111,116).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Según Espinoza y Toscano (2015); señaló que el tipo de investigación aplicada, es la recolección de la información de la realidad problemática la cual permitirá enriquecer el conocimiento de las teorías ya existentes, logrando al indagador tenga una mejor perspectiva sobre lo que está investigando, repercutiendo en la generación de nuevas soluciones que pueden ser utilizadas. Nuestra pesquisa fue de tipo aplicada ya que se analizó la realidad, ocasionando que se creen nuevas ideas aportando de esta manera a las proposiciones ya existentes. Asimismo, se generó propuestas de mejora las cuales pueden ser utilizadas por la compañía, así como también por sociedades de interés (p.29).

Según Ñaupas et. al (2018), afirmó que el enfoque cuantitativo es la obtención de datos y análisis de los mismos los cuales nos servirán para probar teorías. Está indagación fue de enfoque cuantitativo ya que recolecto la información y se comprobó las proposiciones en base a resultados estadísticos (p.140-141).

Para Mendoza y Ramírez (2020), afirmó que el nivel de investigación descriptivo correlacional describe fenómenos sociales o clínicos en un momento dado, así como también la relación entre variables. Está indagación fue de nivel descriptivo correlacional ya que se detallaron los datos y rasgos de las variables especificando los acontecimientos más destacados, además de analizar la asociación de éstas en un momento específico (p.8).

3.1.2. Diseño de investigación: Para Hernández (2018); indico que el diseño no experimental es la nula manipulación de los datos por parte de los individuos que ejecutan dicha indagación. La indagación fue de diseño no experimental de corte transversal debido a que no se trataron los datos y las variables fueron medidas en una sola ocasión, es decir, se mide el instrumento en un tiempo determinado (p.176-177).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo.

Definición conceptual: Según Alcázar (2020), nos manifestó que es la capacidad que tiene una persona para incidir en otras, permitiendo alcanzar los objetivos planteados, teniendo como finalidad evitar costos asociados con la rotación y el ausentismo (p.

Definición operacional: La variable fue valorada por sus dimensiones: La comunicación efectiva, La gestión de conflictos, El control emocional y La empatía.

Indicadores: la pesquisa se ejecutó siguiendo los indicadores: Escucha activa, productividad, clima laboral, comportamiento, gestión de emociones, conductas, autocontrol, comprensión, buena actitud.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Comportamiento Organizacional.

Definición conceptual: Según Alvarado (2017), nos manifestó que este ligado al desarrollo de las actitudes de los integrantes dentro de una empresa, siendo la premisa mejorar el desempeño de este. También afirmo que se debe tener en cuenta los procesos fundamentales como: el conocimiento, aprendizaje y la motivación lo cual repercute en el clima de la empresa.

Definición operacional: La variable fue valorada por sus dimensiones: motivación, cultura organizacional, estrés laboral y trabajo en equipo.

Indicadores: la indagación se llevó a cabo bajo los siguientes indicadores: Desempeño laboral, autorrealización, valores organizacionales, normas, exceso de trabajo, cambios organizacionales, compañerismo, confianza mutua.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Para Mendoza y Ramírez (2020), afirmo como una caterva de personas u cosas que se busca conocer en una investigación, en donde, se generalizaran los hallazgos, o también son las unidades de estudio que nos interesa conocer (p.31). La población integrada por un total de 15 ayudantes de la empresa corporación Acuario Express SAC, Lima.

Criterios de inclusión: Se considerará a un individuo que ejecuta cargos en la empresa.

Criterios de exclusión: Se excluirá a un individuo que no realice ocupaciones en la empresa.

3.3.2. Muestra: La investigación realizada la conformaron el total de 15 trabajadores siendo esta de carácter censal, para la recolección de los datos requeridos. Según Hernández (2018), manifestó que es un pequeño grupo dentro de la población seleccionado el cual será específico (p.196).

3.3.3. Muestreo: Mendoza y Ramírez (2020), afirmo que viene hacer una habilidad utilizada para obtener información para realizar un estudio (p.31).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a implementarse para el impulso de la indagación fue la encuesta. Para Hernández (2018), afirmo que es un diseño o método donde nos brinda conocimiento de las características, intereses, e incluso su sentir personal de la población a estudiar (p.250-251). Mendoza y Ramírez (2020), afirmo que la encuesta esta direccionada para que nos brinde datos de una o varios individuos con el designio de analizar la averiguación. La presente indagación esgrimo la encuesta para la recolección de información mediante preguntas escritas con la finalidad de obtener los datos de interés (p.35).

El instrumento que se esgrimo fue el cuestionario hacia los trabajadores, las cuales se conformaron por 60 preguntas comprendiendo 30 para la primera variable y 30 para la segunda variable. Según Hernández (2018), es el grupo de afirmaciones en relación a las variables que se medirán. En materia de nuestra indagación se utilizó a toda la población en indagación para medir la confiabilidad del instrumento (p.250-251). Según Ñaupas et. al (2018) indican que un instrumento

debe de ser confiable cuando se basa en la capacidad de medición, es decir, un objeto tendrá resultados similares cuando se le aplique en varias ocasiones dicho instrumento (p.351). En esta materia de estudio el nivel de confiabilidad del alfa de combrach fue para la V1: Liderazgo teniendo como resultado .817 y para la V2: Comportamiento organizacional tuvo como resultado .844, como también se muestra en el anexo 03 para la variable 1 y el anexo 04 para la variable 2 cuyo tratamiento de datos.

Por otro lado, también se consideró la validación de juicio de expertos, según Torres et. al (2022) manifiesta que la validación es una táctica que se utiliza para calcular evidencias de validez de contenido de un instrumento mediante la evaluación de los ítems teniendo en cuenta en esta investigación al especialista como a la Dra. Lupe Esther Graus Cortez y el Mg. Arica Clavijo Héctor Orlando quienes estuvieron a cargo de la especialidad metodológica y Luis Torres Cabanillas siendo el especialista estadístico, conformando el grupo de expertos. Como se muestra la validación en el anexo 05,06 y 07.

3.5. Procedimientos

Se realizaron acciones que permitieron alcanzar las metas planteadas en la pesquisa, con el designio de analizar la dependencia entre liderazgo y C.O de los empleados de la compañía Corporación Acuario Express S.A.C - Lima, 2022. Detallando las siguientes acciones:

La universidad Cesar Vallejo emitió una solicitud a nombre del investigador la cual se entregó al gerente de la empresa detallado los motivos por los cuales se solicitó el permiso para llevar a cabo dicha investigación, en tal sentido la gerencia respondió con una carta de autorización para poder proseguir. Por consiguiente, se realizó una pequeña compartir con todos los integrantes de la compañía en tal sentido se hizo de su conocimiento sobre la investigación en curso y el apoyo que se requería de parte de ellos.

El acopio de información se realizó aplicando la técnica ya mencionada anteriormente utilizando un cuestionario, abarcando 60 interrogantes divididas en 30 para la primera variable y 30 para la segunda teniendo como premisa preguntas formuladas de manera precisa y sencilla para que puedan ser entendidas por los trabajadores dando como resultado respuestas objetivas con la realidad de la

empresa, el cuestionario se llevó a cabo de manera presencial mediante el llenado de fichas en horario no laboral

Una vez finalizada la encuesta se ingresó de manera ordenada los datos obtenidos en Microsoft Excel, seguidamente utilizando el SPSS obtener los resultados, mediante el análisis se comprobó la correlación de las variables y sus dimensiones de estudio, así como también la aceptación de la hipótesis nula o alterna. Consecuentemente se procedió a formular la discusión y todos los requerimientos solicitados en la guía de elaboración de investigación.

3.6. Método de Análisis de datos

Según Sampieri y Torres (2018), nos dicen que la estadística descriptiva se basa en precisar los datos, valores o números obtenidos para cada una de las variables. En la presente indagación se utilizó la escala de Likert para dicho acometimiento. Así mismo afirmaron que la estadística inferencial se utiliza para demostrar el supuesto de la hipótesis. En esta investigación se tomaron los resultados dados en el programa SPSS tomando en cuenta el nivel de significancia para tal fin (p.328-338).

3.7. Aspectos éticos

Esta indagación se ejecutó teniendo en cuenta la resolución del consejo universitario N°0470-2022/UCV en estricto respeto al código de ética, toda la información recaudada se plasmó citando debidamente a los autores parafraseando para evitar el índice de similitud, para tal motivo se utilizó el programa turnitin. Así mismo se respetó la reserva de cada colaborador; la información y datos obtenidos fueron de forma anónima, es decir, que cualquier dato personal brindado por los colaboradores se mantiene en absoluta discreción. Cabe recalcar que el gerente general de la empresa corporación acuario express S.A.C tuvo total conocimiento de la presente investigación validada mediante la autorización de un documento emitido por ambas partes. Por otro lado, las referencias bibliográficas dan fe de las fuentes que se utilizaron.

Los resultados se plasmaron de manera explícita sin ningún tipo de manipulación de los datos obtenidos y sus análisis en relación a estos. En redacción, la utilización de las normas APA es imperante, así como también lo especificado por la UCV.

IV. RESULTADO

Resultados descriptivos

Tabla 1

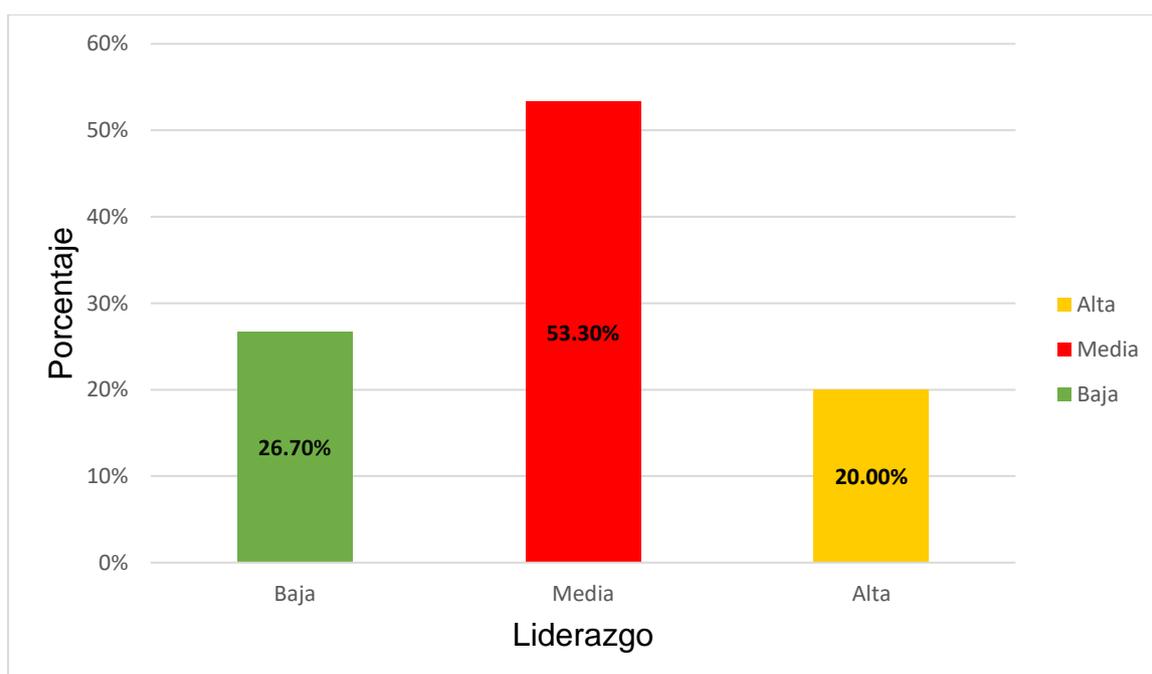
Frecuencia de datos de la variable liderazgo

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	26,7	26,7	26,7
	Media	8	53,3	53,3	80,0
	Alta	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos recopilados con el instrumento.

Figura 1

Variable liderazgo



Nota: al prestar atención a la tabla 1 y figura 1, se aprecian las tablas descriptivas donde dieron contestación los integrantes de la firma Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 20% considera un índice alto de liderazgo entretanto el 26.7% percibe un nivel bajo de liderazgo, así como también el 53.3% indico un nivel medio de liderazgo.

Tabla 2

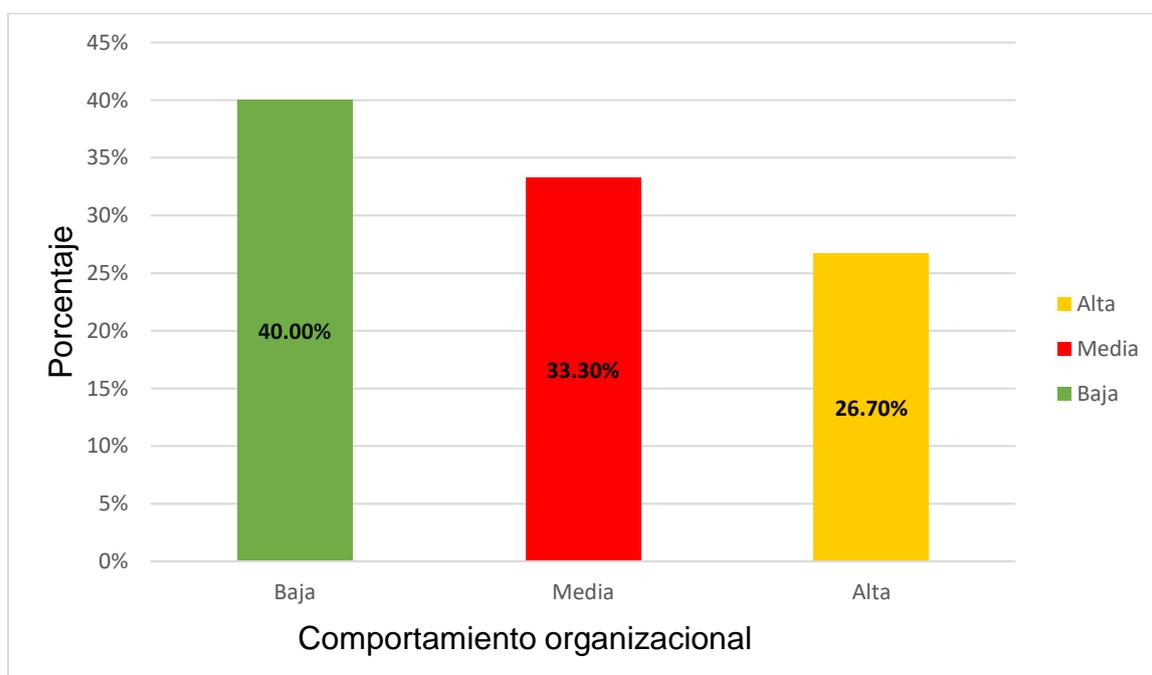
Frecuencia de datos de la variable comportamiento organizacional

Comportamiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	40,0	40,0	40,0
	Media	5	33,3	33,3	73,3
	Alta	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos recopilados con el instrumento

Figura 2

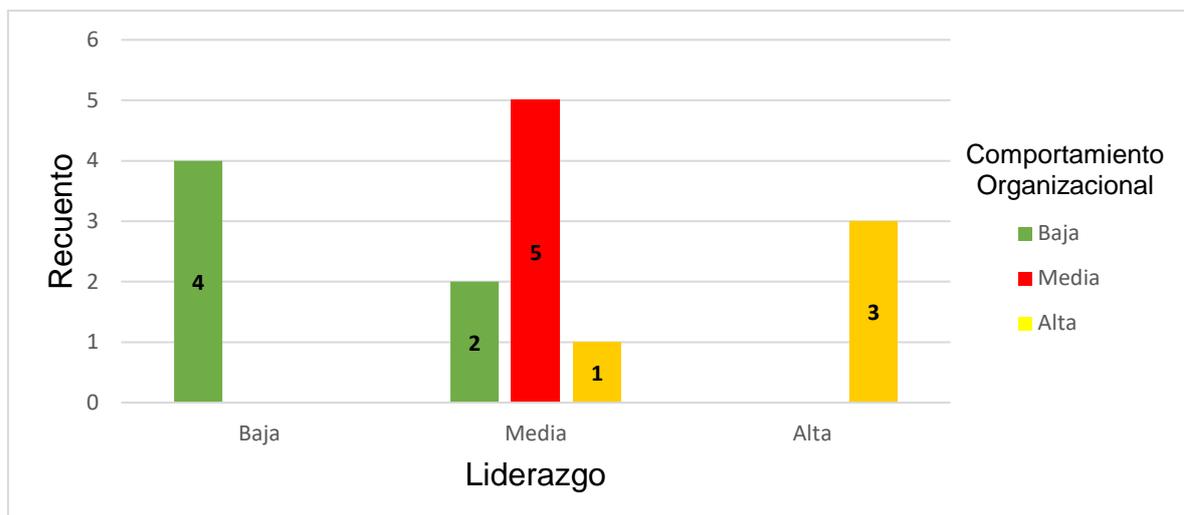
Variable comportamiento organizacional



Nota: Al prestar atención a la tabla 2 y figura 2, se aprecian las tablas descriptivas donde dieron contestación los integrantes de la firma Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. El 40 % de los trabajadores considera un nivel bajo, el 33.3 de los trabajadores un nivel medio en cambio el 26.7 de los involucrados indico un nivel alto de comportamiento organizacional.

Tabla 3*Frecuencia de datos de las variables liderazgo y comportamiento organizacional*

		Liderazgo y Comportamiento organizacional			
		comportamiento organizacional			
		Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Baja	26,7%			26,7%
	Media	13,3%	33,3%	6,7%	53,3%
	Alta			20,0%	20,0%
Total		40,0%	33,3%	26,7%	100,0%

Nota: Datos recopilados con el instrumento**Figura 3***Variables liderazgo y comportamiento organizacional*

Nota: Contemplando la tabla 3 y figura 3, donde dieron respuesta los integrantes de la firma Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 26.7 % considera un nivel bajo de liderazgo, de los cuales el 26.7% muestra un nivel bajo de comportamiento organizacional. Seguidamente el 53.3% indico un nivel medio de liderazgo, de los cuales el 13.3% manifiesta un nivel bajo de comportamiento organizacional, el 33.3% un nivel medio de comportamiento organizacional y por último el 6.7% un nivel alto de comportamiento organizacional. Por último, se contempla que el 20% indico un nivel alto de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un nivel alto de comportamiento organizacional. Es decir, ante una variación del liderazgo ya sea en forma positiva o negativa afectara directamente al comportamiento organizacional dentro de la empresa.

Tabla 4

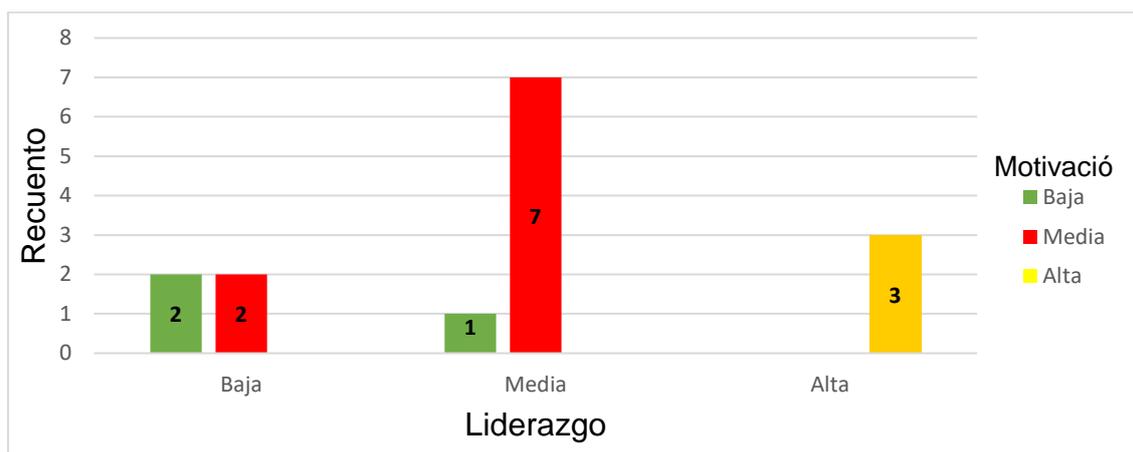
Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión motivación

		Liderazgo y Motivación			
		Motivación			
		Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Baja	13,3%	13,3%		26,7%
	Media	6,7%	46,7%		53,3%
	Alta			20,0%	20,0%
Total		20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados con el instrumento.

Figura 4

Variable liderazgo y dimensión motivación



Nota: contemplando la tabla 4 y figura 4, donde se muestra las respuestas de los integrantes de la firma Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 26.7% indico un nivel bajo de liderazgo, de los cuales el 13.3% muestra un nivel de motivación bajo así mismo el 13.3% un nivel de motivación medio. Por otro lado, tenemos el 53.3% de trabajadores perciben un nivel medio de liderazgo, de los cuales el 6.7% muestra un nivel de motivación bajo y el 46.7% un nivel de motivación medio. Finalmente tenemos que el 20% de subalternos consideran un nivel alto de liderazgo, de los cuales el 20% de trabajadores muestra un nivel de motivación alto. Ante todo, lo manifestado podemos afirmar que cualquier cambio de mejora en el liderazgo permitirá elevar los niveles de motivación en los trabajadores.

Tabla 5

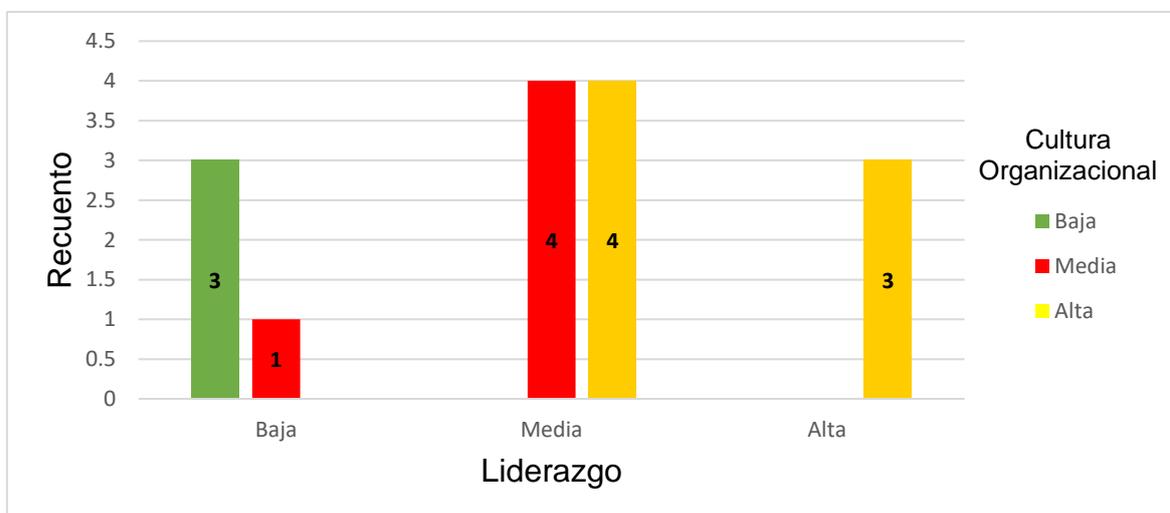
Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión cultura organizacional

		Liderazgo y Cultura organizacional			
		Cultura organizacional			
		Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Baja	20,0%	6,7%		26,7%
	Media		26,7%	26,7%	53,3%
	Alta			20,0%	20,0%
Total		20,0%	33,3%	46,7%	100,0%

Nota: Datos recopilados con el instrumento.

Figura 5

Variable liderazgo y dimensión cultura organizacional



Nota: prestando atención a la tabla 5 y figura 5, donde se muestra las respuestas de los subordinados de la firma Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 26.7% indicó un nivel bajo de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un nivel bajo de cultura organizacional, así mismo el 6.7% un nivel medio de cultura organizacional. Por otro lado, tenemos el 53.3% de trabajadores perciben un nivel medio de liderazgo, de los cuales el 26.7% muestra un nivel de cultura organizacional medio y el 26.7% un nivel de cultura organizacional alto. Finalmente tenemos que el 20% de subalternos consideran un nivel alto de liderazgo, de los cuales el 20% de subalternos muestra un nivel alto de C.O. Ante todo, lo manifestado podemos afirmar que cualquier cambio de mejora en el liderazgo permitirá elevar los grados de C.O en los subordinados.

Tabla 6

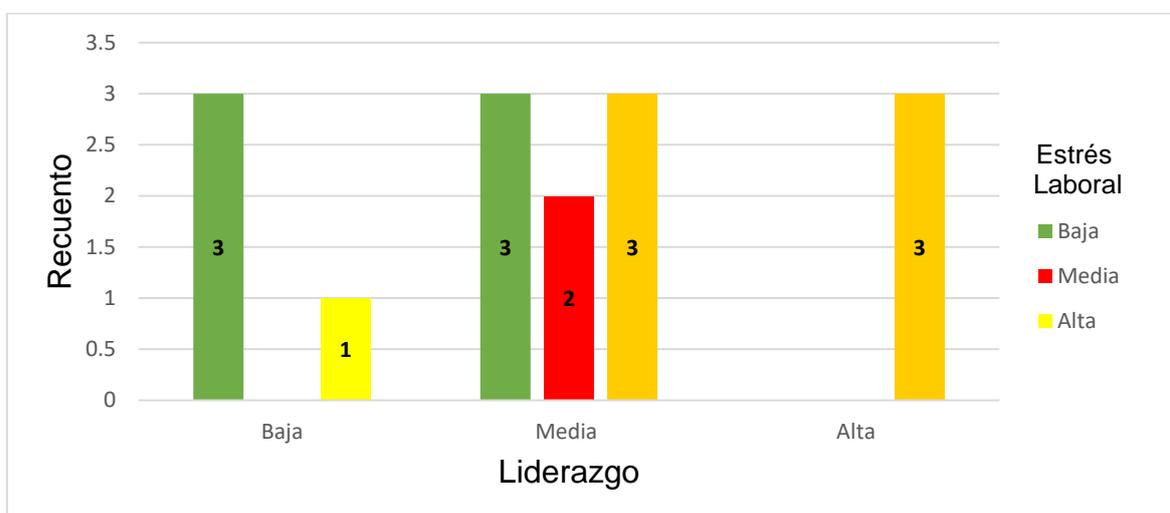
Frecuencia de datos de la variable liderazgo y la dimensión estrés laboral

		Liderazgo y estrés laboral			
		Estrés laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Baja	20,0%		6,7%	26,7%
	Media	20,0%	13,3%	20,0%	53,3%
	Alta			20,0%	20,0%
Total		40,0%	13,3%	46,7%	100,0%

Nota: Datos recopilados con el instrumento.

Figura 6

Variable liderazgo dimensión estrés laboral



Nota: De acuerdo con la tabla 6 y figura 6, donde se muestra las contestaciones de los colaboradores de la empresa Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 26.7% indicó un nivel bajo de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un grado bajo de estrés laboral, así mismo el 6.7% un grado alto de estrés laboral. Por otro lado, tenemos el 53.3% de trabajadores perciben un nivel medio de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un grado bajo de estrés laboral, el 13.3% un nivel medio y el 20% un nivel alto de estrés laboral. Finalmente tenemos que el 20% de trabajadores consideran un nivel alto de liderazgo, de los cuales el 20% de subordinados muestra un nivel alto de estrés laboral. Ante todo, lo manifestado podemos afirmar que cualquier cambio de mejora en el liderazgo también elevará los niveles de estrés laboral en los trabajadores debido a la exigencia para cumplir los objetivos

Tabla 7

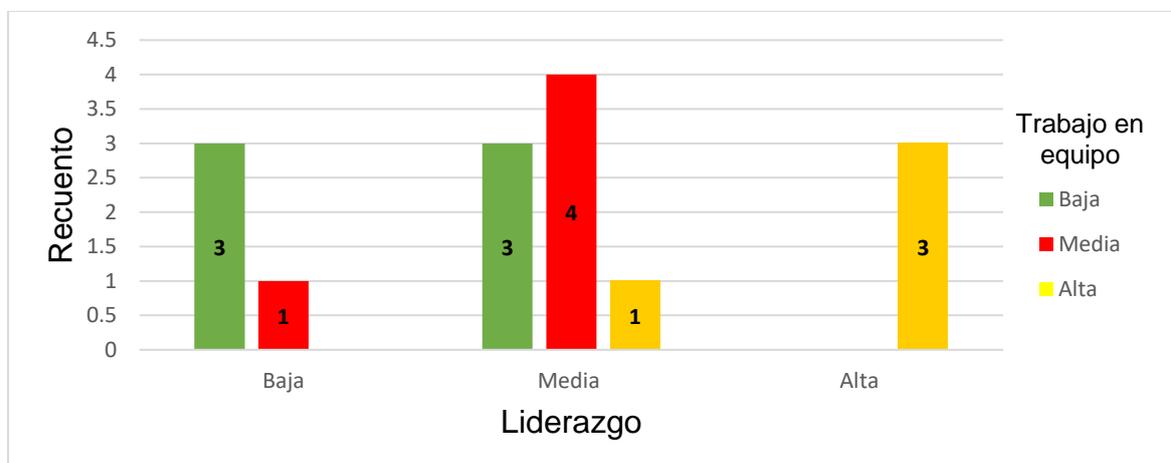
Frecuencia de datos de la variable liderazgo y trabajo en equipo.

		Liderazgo y trabajo en equipo			
		Trabajo en equipo			
		Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Baja	20,0%	6,7%		26,7%
	Media	20,0%	26,7%	6,7%	53,3%
	Alta			20,0%	20,0%
Total		40,0%	33,3%	26,7%	100,0%

Nota: Datos recopilados con el instrumento.

Figura 7

Variable liderazgo y trabajo en equipo.



Nota: de acuerdo con la tabla 7 y figura 7, donde se muestra las contestaciones de los colaboradores de la empresa Corporación Acuario Express S.A.C., Lima 2022. Se percibe que el 26.7% de los trabajadores indico un nivel bajo de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un nivel bajo de trabajo en equipo, así mismo el 6.7% un nivel medio de trabajo en equipo. Por otro lado, tenemos el 53.3% de trabajadores perciben un grado medio de liderazgo, de los cuales el 20% muestra un grado bajo de trabajo en equipo, el 26.7% un grado medio y el 6.7% un nivel alto de trabajo en equipo. Finalmente tenemos que el 20% de trabajadores consideran un nivel alto de liderazgo, de los cuales el 20% de trabajadores muestra un grado cimero de trabajo en equipo. Ante todo, lo manifestado podemos afirmar que cualquier cambio de mejora en el liderazgo también permite elevar los niveles de trabajo en equipo.

Tabla 8*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	Prueba de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo	,271	15	,004	,815	15	,006
Comportamiento organizacional	,251	15	,012	,799	15	,004
Motivación	,300	15	,001	,799	15	,004
Cultura organizacional	,287	15	,002	,783	15	,002
Estrés laboral	,301	15	,001	,722	15	,000
Trabajo en equipo	,251	15	,012	,799	15	,004

Nota: En la tabla 8, se considera la prueba de normalidad para la averiguación permitiendo estatuir, como están distribuidos los datos y percibir si la información obtenida tiene un comportamiento normal o no normal. Podemos determinar que la distribución es no normal ya que se obtuvo un valor sig. menor a 0,05. Por tal motivo se sirvió de una prueba no paramétrica, mediante la utilización del coeficiente de correlación Rho Spearman. Se tendrá en cuenta también el estadígrafo Shapiro-Wilk ya que la cantidad de la muestra es 15.

Para la glosa de los valores de coeficiente tenemos lo consecutivo:

Tabla 9*Grado de relación según coeficiente de correlación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Mondragón, M (2014)

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

Para disentir la H de investigación se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de spearman, teniendo en cuenta lo siguiente: el nivel de significancia está determinado por $\alpha = 0,05$ y la siguiente regla de decisión:

- Si α (sig) > 0,05 se reconoce la H nula y se refuta la H alterna
- Si α (sig) < 0,05 se refuta la H nula y se reconoce la H alterna

Tabla 10
Coefficiente de correlación de hipótesis general

		Liderazgo		Comportamiento organizacional	
Rho Spearman	de Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 1,000		,831
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		15	15
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	de ,831		1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		15	15

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: en la tabla 10 se puede apreciar en cuanto al nivel de relación que el valor hallado adopta un $Rho = 0.831$ demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables es decir a más liderazgo mejor comportamiento organizacional. En cuanto al valor de significancia nos indica un sig. de 0.000 el cual es menor al 0,05 según el juicio establecido solicita que debemos reconocer la

H alterna por lo tanto "si existe relación significativa entre el liderazgo y el C.O de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

Tabla 11
Coeficiente de correlación de la hipótesis 1

				Liderazgo	Motivación
					n
rho spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,766
		sig. (bilateral)		.	,001
		N		15	15
	Motivación	Coeficiente de correlación	de	,766	1,000
		sig. (bilateral)		,001	.
		N		15	15

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: En la tabla 11 se puede probar en cuanto al grado relación un valor Rho =0,766, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte y el grado de sig De $\alpha = 0,001$ siendo menor a 0,05 llegado a este punto refutamos la H nula y reconocemos la H alterna es decir que "Si Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima. 2022".

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y cultura organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

Tabla 12
Coeficiente de correlación de la hipótesis 2

			Liderazgo	Cultura organizacional
rho spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,790
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	de ,790	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: observando la tabla 12 se contempla un Rho=0,790, indicándonos una correlación positiva muy fuerte y un sig $\alpha = 0,000$ siendo menor a 0,05 en tal sentido refutamos la H nula y se reconoce la H alterna es decir que "Si Existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima. 2022".

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de la hipótesis específica 3

				Liderazgo	Estrés laboral
rho spearman	de Liderazgo	Coefficiente	de	1,000	,529
		correlación			
		sig. (bilateral)		.	,043
		N		15	15
	Estrés laboral	Coefficiente	de	,529	1,000
		correlación			
		sig. (bilateral)		,043	.
		N		15	15

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Nota: En la tabla 13 se contempla un Rho =0,529, el cual nos indica una relación positiva considerable y sig de $\alpha = 0,043$ siendo este inferior al 0,05 ante lo expuesto anteriormente se refuta la H nula y se asiente la H alterna es decir que "Si Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima. 2022".

Prueba de hipótesis específica 4.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022

Tabla 14

Coefficiente de correlación de la hipótesis específica 4

			Liderazgo	Trabajo en equipo
rho	de Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 1,000	,693
spearman		sig. (bilateral)	.	,004
		N	15	15
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	de ,693	1,000
		sig. (bilateral)	,004	.
		N	15	15

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: En la tabla 14 se presencia un Rho =0,693, demostrando una correlación positiva considerable y un $\alpha = 0,004$ el cual es menor a 0,05, dando la razón para asentir la H alterna es decir que "Si Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima. 2022".

V. DISCUSIÓN

Esta indagación se desarrolló en base a los problemas evidenciados dentro de la corporación en estudio teniendo como variables al liderazgo la cual se relaciona directamente con el comportamiento organizacional, trayendo como consecuencia un progreso irrisorio de la corporación con el pasar del tiempo y, dificultando alcanzar nuevos lugares en el mercado empresarial. En consecuencia, podemos tomar en cuenta la gran importancia y relevancia que tiene el liderazgo para poder influir de manera drástica en los cambios más importantes dentro de la compañía sabiendo que cada decisión que se tome afectará directamente al comportamiento de los trabajadores y por ende a una mejora significativa en todas las áreas productivas de la corporación.

Con respecto a nuestro propósito principal se consiguió las siguientes consecuencias, se obtuvo un valor $Rho = 0.831$ esto manifiesta una asociación positiva muy fuerte, así mismo, el sig. Es de 0,000 siendo menor al 0,05, por los criterios establecidos se refuta la H nula, por lo tanto, existe relación importante dentro de las dos variables. Ante lo mencionado contrastamos con los hallazgos del autor, Chirinos (2021), obteniendo un valor $Rho = 0.833$, y un sig. $< 0,05$. Ultimando que el L.E y el C.O, están asociados positivamente. Es decir, que a mayor L.E mejorará el C.O. Incrementando la rentabilidad de la compañía de publicidad siempre y cuando el cambio se de manera efectiva en los trabajadores.

También para Choquenaira (2022), concluyo que el liderazgo transformacional y el C.O están unidos fuertemente comprobándose que los colaboradores responden a incentivos ya sean estos positivos o negativos implementados por parte del equipo directivo dentro de la institución educativa. Seguidamente ante lo argumentado se percibe la eminente unión entre los distintos aspectos de la compañía y el liderazgo para tal fin detallaremos nuestros autores que respalden las preposiciones mencionadas.

Esguerra (2022), nos indica que el liderazgo permite la adaptación y sostenibilidad en el tiempo favoreciendo las ideas primordiales y la creatividad de los empleados, lo que facilita un mejor desempeño en la organización. Para tal motivo se requiere que los gerentes de las compañías tomen conciencia sobre sus acciones hacia los trabajadores tejiendo lazos de confianza mutua lo cual implica

una mayor eficiencia al desarrollar sus labores, así mismo, la participación, el involucramiento de los trabajadores en la creación de nuevas formas innovadoras de alcanzar las visiones de la empresa es fundamental. Por lo tanto, para Zamarripa et. al (2022), afirma que el liderazgo durante muchos años viene evolucionando y adaptándose a las organizaciones además se allá presente en todos los grupos de la actividad humana, por ello, es sabido que una compañía que no se adapte a los cambios modernos y exigencias de los nuevos mercados están condenada a quedar rezagada he incluso al fracaso, siendo el liderazgo uno de los aliados a tener siempre presente.

Así mismo Rueda et. al (2022), manifiestan que el liderazgo es una cualidad requerida en empresas cuyo único objetivo es trascender el tiempo permitiéndoles lograr ventajas 8 competitivas. En tal sentido los directivos deben contar con las capacidades, así como la actitud necesaria para sobreponerse a los contratiempos. Por lo consiguiente Berrios et. al (2020), mencionan que el liderazgo es la influencia que se tiene para la obtención de objetivos comunes dentro de una organización compartiendo una misma visión entre todos los trabajadores. afectando de manera positiva las actitudes y comportamientos de los subordinados direccionado al cambio que se busca además de mejorar las relaciones interpersonales.

Para Alvarado (2017), el comportamiento organizacional está ligado junto con el liderazgo al desarrollo de las actitudes de los subalternos dentro de una firma, ambicionando siempre mejorar el desempeño de este. También nos manifiesta que se debe de tener en cuenta los procesos fundamentales del comportamiento organizacional como: el conocimiento, el aprendizaje y la motivación los cuales repercuten en el clima de la empresa para producir los resultados esperados.

Continuando con la discusión tenemos los resultados del propósito específico 1, con un Rho de spirman de 0,766 con una unión positiva muy fuerte un valor sig. de 0,001 siendo $< 0,05$ por lo tanto se impugna la H nula dejando apreciar la existencia de unión significativa entre liderazgo y motivación. Esta indagación de los estudios concuerda con Herdoiza (2020), concluyo que el C.O y su atribución en el desempeño laboral están bien compenetradas, generando en cuanto se ejecuten cambios en la variable C.O un efecto positivo en el personal de enfermería.

Teóricamente Alvarado (2017), nos ilustra que la motivación como parte del comportamiento organizacional es un elemento relevante de las compañías,

repercutiendo en el rendimiento de los subalternos, en la rentabilidad y en el comportamiento de los trabajadores, los cuales generan el éxito organizacional. También Ñaña (2017), considera que la conducta en las empresas está en continua relación entre los colaboradores y las compañías. Por otro lado, afirma que las actitudes son determinantes en el desempeño dentro de las compañías. Se observa tres aspectos: Primero los colaboradores adoptan actitudes hacia su trabajo, sus compañeros, su remuneración, etc.; Segundo su forma de ser la adecua para ayudarle a conectar de la mejor manera con los demás; Tercero las actitudes están organizadas e influyen en la personalidad, aunque algunas veces están sujetas al cambio.

Así mismo Zamarripa et. al (2022), estipulan el comportamiento organizacional como un diseño empresarial que incentiva a los empleados a mantener altos niveles de motivación repercutiendo en su productividad lo cual genera productos y servicios de mejor calidad.

Para el propósito específico 2 tenemos un $Rho = 0,790$ y un valor sig. De $0,000$ el cual es $< 0,05$ impugnando la H nula mostrando una asociación demostrativa de liderazgo y cultura organizacional. Teniendo una concordancia con Rondón (2020), el cual último que, al gestionar mejoras en cuanto al liderazgo transformacional, afectaría indudablemente al desempeño organizacional de la entidad financiera de Manizales. Teóricamente Ferrer (2018), nos ilustra que el comportamiento organizacional son acciones comunes que se dan al interior de una empresa las cuales en su conjunto forman la identidad y los parámetros a seguir para el desarrollo de las disímiles diligencias a realizarse persistiendo en el tiempo y forjando una cultura empresarial.

Según Padilla y Gonzales (2019), manifiestan que el comportamiento organizacional responde al compromiso de ser proactivos dentro de una organización es decir realizar más de lo que se te pide en tu puesto laboral, asumir responsabilidades adicionales, trabajar tiempo extra, ayuda mutua etc.

Para el propósito específico 3 tenemos un $Rho = 0,529$ con un valor de significancia de $0,043$ siendo mejor a $< 0,05$ aceptando la preposición alterna especificando una asociación relevante entre liderazgo y estrés laboral. Teniendo una similitud con Redondo (2019), el cual argumento que, tanto el liderazgo como el clima organizacional se encuentran intrínsecamente muy unidos alegando que

mejorando la primera preposición inmensurablemente intervendrá en la mejora de la segunda, ligada al Instituto de Bienestar Familiar Regional La Guajira. Por lo consiguiente según el libro Alvarado (2017), nos evidencia que el estrés laboral es la reacción negativa del cuerpo hacia la presión externa. Suele darse en grupos de trabajo o actividades personales en alta presión, generando displacer, repercutiendo de manera negativa en el quehacer diario, afectando las emociones, procesos intelectuales y salud física, generando en el momento un bajo rendimiento dentro de una organización.

Para el propósito específico 4 tenemos un $Rho = 0,693$ con un valor de sig. De 0,004 el cual es $< 0,05$ interpretando de acuerdo a los parámetros dados que existe una unión relevante entre liderazgo y trabajo en equipo. Llegado a este punto nos encontramos con Arriagada (2018), quien concluye que la deshumanización organizacional de los trabajadores chilenos está en estricta conexión con el liderazgo, el C.O y S.L. demostrando cuan imperante es que las compañías den las mejores garantías de trabajo respetando los derechos de las personas. Apoyándonos en los libros, Valdez (2022), nos dice que el comportamiento de un líder influye mucho a sus colaboradores, permitiendo este el crecimiento o estancamiento, porque es en quienes recae en gran medida la responsabilidad para lograr la misión y visión de la corporación. Quiere decir que el líder asume el compromiso para un buen avance de las organizaciones, por ello se necesita de alguien que pueda dirigirlas.

Finalmente, Tito et. al (2020), nos comentan que las entidades más grandes del futuro serán aquellas donde se entiendan seriamente y se mantengan mediante una buena organización. La ventaja más competitiva se basa en el progreso y crecimiento del personal, por ello, hombres y mujeres que administren estas organizaciones serán líderes comprometidos con la misión y visión de las 15 instituciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Como primera conclusión se evidencio que si existe relación significativa entre el liderazgo y comportamiento organizacional de los empleados de la corporación Acuario Express S.A.C. 2022 Con un $Rho= 0.831$ y un sig. $=0,000$ siendo menor a $0,05$. Indicándonos según los criterios que existe una Asociación positiva muy fuerte.
2. Como segunda conclusión se evidencio que el liderazgo se relaciona con la motivación de los empleados en la corporación Acuario Express S.A.C. 2022, recalcando la gran relevancia que tiene el liderazgo el gestionarlo de manera correcta hacia los trabajadores para generar mejores de niveles de motivación. La relación que se obtuvo fue un $Rho= 0,766$ con una correlación positiva muy fuerte.
3. Seguidamente tenemos la tercera conclusión se demuestro que el liderazgo se compenetra de manera positiva con la C.O de los empleados en la corporación Acuario Express S.A.C. 2022, con un $Rho= 0,790$ y sig. de $0,000$ el cual es menor a $0,05$ basándonos en lo ya establecido inferimos que hay una correlación positivada muy fuerte.
4. Prosiguiendo con la cuarta conclusión se estipulo que el liderazgo se asocia positivamente con el estrés laboral de los empleados en la corporación Acuario Express S.A.C. 2022, se da a conocer la importancia que tiene el liderazgo referente al estrés dentro de la corporación debido a las políticas implantadas por la gerencia exigencias implantadas por la gerencia. Teniendo un $Rho= 0,529$ contemplando una correlación positiva considerable.
5. Para la quinta conclusión concierne que el liderazgo se relaciona efectivamente con el trabajo en equipo de los empleados en la corporación Acuario Express S.A.C. 2022, planteando un $Rho= 0,693$ y un valor de significancia de $0,004$ siendo mínimo a $0,05$ señalándonos una correlación positiva considerable. Llegado a ese punto los colaboradores de la empresa sienten que para una mayor eficiencia en el trabajo en equipo el liderazgo debe darse de manera más efectiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta que el liderazgo es una característica que garantiza un buen desarrollo y crecimiento de la compañía a lo largo del tiempo se recomienda al Gerente General elaborar un plan estratégico que le permita poner en manifiesto los puntos más relevantes teniendo como eje la mejora continua tanto para los trabajadores como para los jefes de área y gerente general, influyendo de esta manera en sus actitudes trayendo como consecuencia mejoras en el comportamiento organizacional.
2. Se pide al Gerente General generar incentivos mediante bonos económicos quincenales cada vez que se cumpla con la misión planteada, así mismo, reconocer las horas extras laboradas de manera oportuna como también brindarle un reconocimiento por parte de la empresa en su día de cumpleaños. Así mismo mediante reuniones internas galardonar a los mejores empleados con beneficios no necesariamente económicos por su buen desempeño dentro de la empresa. De esta manera manteniendo los niveles de motivación óptimos.
3. Se sugiere al Gerente General implementar políticas de trabajo fáciles, pero al mismo tiempo de mucha relevancia para la empresa, una de ellas a tomar en consideración es la transparencia de cada trabajador al desarrollar sus actividades debido a la gran masa de bienes que se esgrimen , para llegar a tal punto es imperante la confianza mutua que debe existir entre cada uno de los trabajadores, jefes de áreas y gerente general, para tal fin la rotación del personal tiene que ser mínima, el buen trato y el cumplimiento de los deberes de la compañía para con los empleados ayudará en esta proeza. La utilización de indumentaria que identifique al personal de la empresa es imperante a no darse por sentado, por ello se recomienda como una política de trabajo logrando que estos se sientan identificados con la compañía. Forjando de esta manera una cultura organizacional sólida.

4. Se pide al Gerente General respetar los horarios laborales, así como también reconocerles de manera oportuna en caso haya incurrido en horas extras, evitando un malestar general debido a la sobre carga de responsabilidades, concierne a los pagos quincenales se solicita a la secretaria emitir de manera oportuna el informe de pagos para evitar los retrasos evidenciados y en tal sentido un estrés laboral desbordante por parte de los trabajadores.
5. Se aconseja al Gerente General y a los jefes de área mantener una comunicación horizontal y vertical para mejorar los niveles de comunicación y coordinación que se dan entre las distintas áreas y los grupos de trabajos específicos evitando futuros problemas logísticos, para tal fin la compañía deberá implementar capacitaciones cada inicio de semana e incluso los fines de semana para hacer un balance sobre los posibles problemas y sus posibles soluciones participando mediante opiniones todos los trabajadores, de esta manera contribuyendo a una mejora significativa del trabajo en equipo. Así mismo confraternizar mediante de reuniones de camaradería para fomentar los lazos de amistad.

REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Alvarado Ruiz, H. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Arriagada Venegas, M. S. (2018). *Liderazgo auténtico y su relación con satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional: el papel de la deshumanización organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/1187>
- Bernardi, C., & Menezes, L. J. (2018, abril). La percepción de la cultura organizacional en América Latina. *Spencer Stuart*. <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>
- Berrios, A., Aravena, M., García Carmona, M y Martín Bris, M. (2020). Liderazgo y autoevaluación institucional. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. <https://doi.org/10.21723/riaee.v15iesp4.14508>
- Bloomberg, L. (2021a, septiembre 18). 67% de líderes empresariales colombianos colabora con su competencia. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com/2021/09/18/67-de-lideres-empresariales-colombianos-colabora-con-su-competencia/>
- Cabezas Holgado, E. Aiger Vallés, M. y Palacín Lois, M. (2017). Implicaciones de la realizatividad pragmática en la construcción del liderazgo. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación*. <https://doi.org/10.5209/CLAC.57307>
- Chávez Martínez, J. Ibarra Michel, J. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Telos*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99344833009>
- Chirinos Flores, K. (2021). *El Liderazgo Empresarial y Comportamiento Organizacional en la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64749>
- Choquenaira Fernandez, M. (2022). *Liderazgo transformacional del equipo directivo y su relación con el comportamiento organizacional en instituciones de Jornada Escolar Completa del distrito de Espinar, Cusco 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14079>
- Consuelo Bravo, C. Hernández Nariño, A. Negrin Sosa, E. Palacios, W. Sarmentero Bon, I y Félix López, M. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740009>

- Consuelo Bravo, C. Sarmentero Bon, I. Gómez Figueroa, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872010>
- Cruz Soto, L. (2020). *Liderazgo y legitimidad en las organizaciones*. Secretaría de Divulgación y Fomento.
- Esguerra Gustavo, A. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: una revisión del estado de la investigación. *Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4472>
- Espinoza Freire, E. y Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. Machala, Ecuador: UTMACH.
- Ferrer Dávalos, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo-Revista de investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. <http://dx.doi.org/10.30545/academo>
- Franco Arizaga, I y Alvarado Pico, J. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>
- García Solarte, M. Salas Arbelaez, L y Gaviria Martínez, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES. *AD-minister*. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>
- Gestión, R. (2017, julio 17). ¿Cuánto puede afectar la mala reputación corporativa a una empresa? *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/afectar-mala-reputacion-corporativa-empresa-139548-noticia/?ref=gesr>
- Gestión, R. (2020, 3 agosto). Tipos de liderazgo en la toma de decisiones: ¿datos o intuición? *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/tipos-de-liderazgo-en-la-toma-de-decisiones-datos-o-intuicion-noticia/?ref=gesr>
- Harvard. (2017). *El auténtico liderazgo*. Reverté, S.A.
- Hasek de Bardúdez, S y Ortiz Jiménez, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista internacional de investigación en Ciencias Sociales*. Doi: 10.18004/riics.2021.diciembre.405
- Herdoiza Chichande, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
- Iturrioz Mari, J. (2017). *El liderazgo en el siglo XXI*. Centro Libros PAPF, S. L. U.
- Mendoza Vinces, A. y Ramírez Franco, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Grupo Compás.

- Mercer, L. (2015 enero 15). *Desarrollo del Liderazgo, prioridad para el 74% de las empresas de AL. Latinoamerica Mercer*. <https://www.latam.mercer.com/newsroom/liderazgo-prioridad-para-el-74-porciento-de-las-empresas.html>
- Mondragón Larrera, M (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Mundo, E. (2019). El 55% de colaboradores de empresas peruanas consideran que tienen buenos líderes en su organización. *Revista de Negocios Del Perú y Del Mundo*. <https://www.mundoempresarial.pe/actualidad/1345-el-55-de-colaboradores-de-empresas-peruanas-consideran-que-tienen-buenos-lideres-en-su-organizacion.html>
- Nájera Acuña, S. Herrera Salazar, P y Pérez Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia UNEMI*. <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>
- Ñaupas Paitán, H. Valdivia Dueñas, M. Palacios Vilela, J y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - cualitativa*. Ediciones de la U.
- Padilla Lugo, J y Gonzáles Hernández, J. (2019). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas (México). *Estudios y perspectivas en turismo*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322020000200605
- Redondo, Z. (2019). *Liderazgo y su influencia en el clima organizacional del instituto colombiano de bienestar familiar, regional la guajira* [Tesis de maestría, Universidad de la Guajira]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/344>
- Rondón Rivera, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79384>
- RPP. (30 de noviembre de 2018). “Las empresas con mujeres en posiciones de liderazgo son hasta 26% más rentables”. *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/mia-perdomo-las-empresas-con-mujeres-en-posiciones-de-liderazgo-son-hasta-26-mas-rentables-noticia-1166596?ref=rpp>
- Rueda Sánchez, M. Sigala Paparella, L. Zapata Rotundo, G. y Armas Calderón, W. (2022). El liderazgo como componente de las capacidades dinámicas de las organizaciones. *Pensamiento & Gestión*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762022000100008&lng=en&nrm=iso

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Tito Cárdenas, J. Ogosi Auqui, J. Franco Medina, J y Vértiz Osoreo, J. (2020). Comportamiento del gerente como líder: una visión estratégica en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33199>
- Torres Malca, J. Vera Ponce, V. Zuzunaga Montoya, F. Talavera, J y De la Cruz Vargas, J. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>
- Valdés Florat, M. (2022). ¿Qué es el liderazgo? Contradicciones teóricas y alternativa de solución. *Retos de la Dirección*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552022000200148
- Valdez Andia, M. (2022). Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015. *Ciencia Latina-Revista Multidisciplinar*. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3083
- Werder, C. (2022, 22 septiembre). *Cómo desarrollar hábitos de liderazgo impactantes para cada empleado*. Brandon Hall Group. <https://www.brandonhall.com/blogs/how-to-develop-impactful-leadership-habits-for-every-employee/>
- Werder, C. (2021, 21 mayo). *Desarrollo de Liderazgo*. Brandon Hall Group. <https://www.brandonhall.com/blogs/ensure-your-leader-training-succeeds/>
- Zamarripa Montes, J. Vega Campos, M y Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, Contabilidad y Gestión*. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Liderazgo	Comunicación efectiva	Escucha activa.	1 y 2	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Tipo de investigación Aplicada
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022			Coordinación.	3,4 y 5.		
					Creatividad.	6,7 y 8.		
				Gestión de conflictos	Clima Laboral	9,10 y 11.		
Comportamiento	12,13 y 14.							
Asertividad	15 y 16.							
Control emocional	Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.		Gestión de Emociones	17 y 18.			
				Conductas	19,20 y 21.			
				Autocontrol	22,23 y 24.			
La Empatía				Comprensión.	25 y 26.			
			Actitud	27 y 28.				
			Respeto	29 y 30.				
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la cultura organizacional de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022?;	Determinar la relación del liderazgo y la cultura organizacional en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022	Motivación	Desempeño laboral.	1,2 y 3.	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Población 15 trabajadores	
				Responsabilidad.	4 y 5.			
				Autorrealización	6,7 y 8.			
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el estrés laboral en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022?;	Determinar la relación del liderazgo y el estrés laboral de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Cultura organizacional	Entorno Físico	9 y 10.	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Muestra 15 trabajadores	
				Valores	11 y 12.			
				Políticas	13 y 14.			
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022?.	Determinar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados en la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Corporación Acuario Express SAC – Lima, 2022.	Estrés laboral	Exceso de trabajo.	15,16 y 17.	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Técnica Encuesta	
				Distracción	18 y 19.			
				Remuneración	20,21 y 22.			
			Trabajo en equipo	Compromiso	23,24 y 25.	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Instrumentos Cuestionario	
				Confianza Mutua	26,17 y 28.			
				Apoyo interno.	29 y 30.			
				Variable 2: Comportamiento Organizacional			Procesamiento de datos SPSS	

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
LIDERAZGO	Capacidad que tiene una persona para incidir en otras, permitiendo alcanzar los objetivos planteados, teniendo como finalidad evitar costos asociados con la rotación y el ausentismo. (Alcázar, 2020)	La variable ha ido evaluada por sus dimensiones: Comunicación efectiva, gestión de conflictos, control emocional y La empatía. Para lo cual se aplicará la encuesta	Comunicación efectiva	Escucha activa.	1 y 2	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
				Coordinación.	3,4 y 5.	
				Creatividad.	6,7 y 8.	
			Gestión de conflictos	Clima Laboral	9,10 y 11.	
				Comportamiento	12,13 y 14.	
			Control emocional	Asertividad	15 y 16.	
				Gestión de Emociones	17 y 18.	
				Conductas	19,20 y 21.	
			La empatía	Autocontrol	22,23 y 24.	
				Comprensión.	25 y 26.	
Actitud	27 y 28.					
Respeto	29 y 30.					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Nos manifestó que este ligado al desarrollo de las actitudes de los colaboradores dentro de una empresa, teniendo como objetivo mejorar el desempeño de este. También afirmo que se debe tener en cuenta los procesos fundamentales como: el conocimiento, aprendizaje y la motivación lo cual repercute en el clima de la empresa. (Alvarado, 2017)	La variable ha ido evaluada por sus dimensiones: Motivación, cultura organizacional, estrés laboral y trabajo en equipo. Para lo cual se aplicará la encuesta.	Motivación	Desempeño laboral.	1,2 y 3.	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (6)
				Responsabilidad.	4 y 5.	
				Autorrealización	6,7 y 8.	
			Cultura organizacional	Entorno Físico	9 y 10.	
				Valores	11 y 12.	
				Políticas	13 y 14.	
			Estrés laboral	Exceso de trabajo.	15,16 y 17.	
				Distracción	18 y 19.	
			Trabajo en equipo	Remuneración	20,21 y 22.	
				Compromiso	23,24 y 25.	
Confianza Mutua	26,17 y 28.					
	Apoyo interno.	29 y 30.				

Anexo 03:

Fiabilidad de la Variable Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos			
		N°	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	15	100.0

Nota: Población que se tomó para la investigación en estudio fue la misma que se considera en la muestra y se tiene como piloto para la confiabilidad del instrumento.

Estadística para la fiabilidad de la variable Liderazgo

Alfa de Combrach	N° de elementos
,817	30

Nota: Se muestra la confiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Combrach donde se logra obtener el 0,817, por ello se determina que el instrumento es confiable.

Anexo 04:

Fiabilidad de la Variable Comportamiento Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	15	100.0

Nota: Población que se tomó para la investigación en estudio fue la misma que se considera en la muestra y se tiene como piloto para la confiabilidad del instrumento.

Estadística para la fiabilidad de la variable Comportamiento Organizacional

Alfa de Combrach	N° de elementos
,844	30

Nota: Se muestra la confiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Combrach donde se logra obtener el 0,844, por ello se determina que el instrumento es confiable.

Anexo 05:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1:																
1	Considera usted que es importante que la empresa desarrolle capacitaciones de comunicación para realizar la labor encomendada.				X				X				X				X
2	Cree usted que existe apoyo de las jefaturas cuando desconoce el proceso a seguir para desarrollar la actividad del día.				X				X				X				X
3	Considera que la coordinación entre las distintas áreas de la empresa esta facilitada por el entorno físico.				X				X				X				X
4	Siente que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador se cumplen al realizar las coordinaciones llevadas a cabo por la gerencia.				X				X				X				X
5	Observa usted que el exceso de trabajo afecta la coordinación entre los trabajadores al realizar sus labores.				X				X				X				X
6	Considera que la creatividad genera alternativas de solución, fomentando el compromiso de los trabajadores.				X				X				X				X
7	Muestra usted autorrealización al brindar ideas creativas a la empresa.				X				X				X				X
8	Para usted cuanta más responsabilidad tiene mayor capacidad creativa le genera.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Considera usted que el clima laboral en la empresa fomenta la confianza mutua entre los colaboradores.				X				X				X				X
10	Para usted los valores ayudan a mejorar el clima laboral.				X				X				X				X
11	Cree usted que las políticas permiten que los colaboradores se sientan mejor al desarrollar sus actividades.				X				X				X				X
12	Observa usted que el comportamiento dentro de la empresa potencia sus valores.				X				X				X				X
13	Cree usted que al utilizar el celular en la hora de trabajo genera un distractor el cual afecta el comportamiento de los colaboradores en la empresa.				X				X				X				X
14	Considera usted que la remuneración que percibe fuera de las fechas programadas de pago le genera incomodidad el cual lo refleja en su comportamiento de la labor.				X				X				X				X
15	Considera usted que al expresarse de manera directa aumenta la confianza hacia la empresa.				X				X				X				X
16	Considera que el apoyo interno de la gerencia le genera confianza para poder expresarse honestamente.				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3:		MD	D	A	MA												
17	Cree usted que las emociones influyen en la concentración al momento de realizar su trabajo.				X				X				X				X
18	Considera usted que cuando realiza su labor muestra su estado emocional.				X				X				X				X
19	Para usted las conductas de los colaboradores están en relación con los valores de la empresa.				X				X				X				X
20	Considera usted que las políticas de la empresa mejoran las conductas de los trabajadores.				X				X				X				X
21	Muestra usted compromiso en la empresa por medio de buenas conductas.				X				X				X				X
22	Considera usted que el autocontrol en situaciones adversas dentro de la empresa afianza su autorrealización.				X				X				X				X
23	Para usted el entorno físico donde realiza su trabajo brinda la paz mental para el desarrollo de sus labores.				X				X				X				X
24	Cree usted que el mostrar compromiso al realizar las tareas encomendadas le permite mantenerse tranquilo en caso suscite algún problema.				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4:		MD	D	A	MA												
25	Siente usted que si la empresa comprende las necesidades de sus trabajadores haya una mayor confianza mutua.				X				X				X				X
26	Cree usted que el sentirse bien realizando sus actividades influye de manera positiva en su actitud.				X				X				X				X
27	Considera usted que si el líder tiene buena actitud hacia los colaboradores estos tengan un buen desempeño laboral.				X				X				X				X
28	Usted al realizar sus actividades se siente autorrealizado mejorando su actitud de manera positiva.				X				X				X				X
29	Muestra usted respeto hacia las políticas dadas por la empresa.				X				X				X				X
30	Observa usted que la empresa fomenta la confianza y respeto entre sus trabajadores.				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA

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

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

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

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



Firma del experto
Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1:																
1	Considera usted que el incumplimiento a sus funciones encomendadas genera un mal clima laboral afectando los objetivos planificados por la empresa.				X				X				X				X
2	Para usted tener una buena comunicación con la empresa influye en el desempeño de sus actividades.				X				X				X				X
3	Para usted la coordinación de la empresa hacia los trabajadores facilita un mejor desempeño laboral evitando posibles riesgos dentro del trabajo.				X				X				X				X
4	Considera usted que la responsabilidad asumida en su área de trabajo demuestra su mejor disposición de querer hacerlo.				X				X				X				X
5	Considera usted que muestra respeto hacia las actividades realizadas asumiéndolas con responsabilidad porque está siempre motivado por la empresa.				X				X				X				X
6	Cree usted que la motivación influye en la rotación del personal.				X				X				X				X
7	Para usted mantener el equilibrio emocional dentro del trabajo facilita la consecución de los objetivos a largo plazo.				X				X				X				X
8	Cuando usted expresa lo que piensa, siente que es escuchado por la empresa, lo que implica que se sienta respaldado.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Considera usted que al realizar su trabajo es adecuado su ambiente el cual permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás.				X				X				X				X
10	Observa usted que la empresa fomenta la creatividad al brindar ambientes de trabajo bajo condiciones básicas de seguridad.				X				X				X				X
11	Cree usted que los valores de la empresa ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores.				X				X				X				X
12	Muestra usted buena actitud al realizar sus actividades que están alineadas con los valores de la empresa.				X				X				X				X
13	Considera usted que las políticas implantadas por la empresa ayudan a desarrollar la inteligencia emocional como una herramienta básica para el mejoramiento continuo de la empresa y sus trabajadores.				X				X				X				X
14	Para usted es importante que la empresa atienda sus reclamos en base a la normativa del reglamento del trabajador				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 3:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
15	Considera usted que incrementar la responsabilidad laboral a los trabajadores afecta el comportamiento al momento de realizar las actividades.				X				X				X				X

16	Se siente usted incomodo al desarrollar las actividades fuera del horario establecido																		
17	Considera usted que la motivación se percibe a través del estado de ánimo del trabajador el cual se ve afectada por el exceso de trabajo				X				X				X						X
18	Muestra usted enfoque al realizar su trabajo poniendo en práctica las recomendaciones dadas en las capacitaciones por la empresa.				X				X				X						X
19	Siente usted que la empresa fomenta un buen ambiente laboral permitiéndole concentrarse en sus labores de manera eficiente				X				X				X						X
20	Considera usted que la remuneración influye en la atracción de nuevos talentos generando la retención de los trabajadores más valiosos de la empresa.				X				X				X						X
21	Para usted su actitud se ve influenciada por los incentivos que brinda la empresa.				X				X				X						X
22	Siente usted que la empresa muestra respeto hacia el trabajador al remunerarle oportunamente.				X				X				X						X
	DIMENSIÓN 4:	MD	D	A	MA														
23	Considera usted que la empresa está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador.				X				X				X						X
24	Para usted confraternizar afianza su sentido de pertenencia aumentando su compromiso para con la empresa.																		
25	Cree usted que la creatividad nace con el compromiso del trabajador.				X				X				X						X
26	Cree usted que para agilizar las labores debe existir confianza entre el equipo de trabajo, por ende, es crucial el tiempo en el que los miembros se conocen.				X				X				X						X
27	Para usted mostrar un grado de madures es extremadamente necesario para construir un entorno laboral de confianza				X				X				X						X
28	Se considera una persona muy asertiva en cuanto a la toma de decisiones en el trabajo el cual genera confianza con su superior.				X				X				X						X
29	Para usted la empresa valora las contribuciones que realiza en equipos de trabajo generando así una buena coordinación entre sus colaboradores.				X				X				X						X
30	Considera usted que la atención hacia los colaboradores es oportuna ya que la falta de apoyo afectaría la capacidad de obtener resultados positivos dentro de la empresa.				X				X				X						X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA METODÓLOGA**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto
Metodológico

Anexo 06:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1:																
1	Considera usted que es importante que la empresa desarrolle capacitaciones de comunicación para realizar la labor encomendada.				X				X				X				X
2	Cree usted que existe apoyo de las jefaturas cuando desconoce el proceso a seguir para desarrollar la actividad del día.				X				X				X				X
3	Considera que la coordinación entre las distintas áreas de la empresa esta facilitada por el entorno físico.				X				X				X				X
4	Siente que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador se cumplen al realizar las coordinaciones llevadas a cabo por la gerencia.				X				X				X				X
5	Observa usted que el exceso de trabajo afecta la coordinación entre los trabajadores al realizar sus labores.				X				X				X				X
6	Considera que la creatividad genera alternativas de solución, fomentando el compromiso de los trabajadores.				X				X				X				X
7	Muestra usted autorrealización al brindar ideas creativas a la empresa.				X				X				X				X
8	Para usted cuanta más responsabilidad tiene mayor capacidad creativa le genera.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Considera usted que el clima laboral en la empresa fomenta la confianza mutua entre los colaboradores.				X				X				X				X
10	Para usted los valores ayudan a mejorar el clima laboral.				X				X				X				X
11	Cree usted que las políticas permiten que los colaboradores se sientan mejor al desarrollar sus actividades.				X				X				X				X
12	Observa usted que el comportamiento dentro de la empresa potencia sus valores.				X				X				X				X
13	Cree usted que al utilizar el celular en la hora de trabajo genera un distractor el cual afecta el comportamiento de los colaboradores en la empresa.				X				X				X				X
14	Considera usted que la remuneración que percibe fuera de las fechas programadas de pago le genera incomodidad el cual lo refleja en su comportamiento de la labor.				X				X				X				X
15	Considera usted que al expresarse de manera directa aumenta la confianza hacia la empresa.				X				X				X				X
16	Considera que el apoyo interno de la gerencia le genera confianza para poder expresarse honestamente.				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3:		MD	D	A	MA												
17	Cree usted que las emociones influyen en la concentración al momento de realizar su trabajo.				X				X				X				X
18	Considera usted que cuando realiza su labor muestra su estado emocional.				X				X				X				X
19	Para usted las conductas de los colaboradores están en relación con los valores de la empresa.				X				X				X				X
20	Considera usted que las políticas de la empresa mejoran las conductas de los trabajadores.				X				X				X				X
21	Muestra usted compromiso en la empresa por medio de buenas conductas.				X				X				X				X
22	Considera usted que el autocontrol en situaciones adversas dentro de la empresa afianza su autorrealización.				X				X				X				X
23	Para usted el entorno físico donde realiza su trabajo brinda la paz mental para el desarrollo de sus labores.				X				X				X				X
24	Cree usted que el mostrar compromiso al realizar las tareas encomendadas le permite mantenerse tranquilo en caso suscite algún problema.				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4:		MD	D	A	MA												
25	Siente usted que si la empresa comprende las necesidades de sus trabajadores haya una mayor confianza mutua.				X				X				X				X
26	Cree usted que el sentirse bien realizando sus actividades influye de manera positiva en su actitud.				X				X				X				X
27	Considera usted que si el líder tiene buena actitud hacia los colaboradores estos tengan un buen desempeño laboral.				X				X				X				X
28	Usted al realizar sus actividades se siente autorrealizado mejorando su actitud de manera positiva.				X				X				X				X
29	Muestra usted respeto hacia las políticas dadas por la empresa.				X				X				X				X
30	Observa usted que la empresa fomenta la confianza y respeto entre sus trabajadores.				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del experto informante
Estadística

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias				
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1:																	
1	Considera usted que el incumplimiento a sus funciones encomendadas genera un mal clima laboral afectando los objetivos planificados por la empresa.				X				X				X					X
2	Para usted tener una buena comunicación con la empresa influye en el desempeño de sus actividades.				X				X				X					X
3	Para usted la coordinación de la empresa hacia los trabajadores facilita un mejor desempeño laboral evitando posibles riesgos dentro del trabajo.				X				X				X					X
4	Considera usted que la responsabilidad asumida en su área de trabajo demuestra su mejor disposición de querer hacerlo.				X				X				X					X
5	Considera usted que muestra respeto hacia las actividades realizadas asumiéndolas con responsabilidad porque está siempre motivado por la empresa.				X				X				X					X
6	Cree usted que la motivación influye en la rotación del personal.				X				X				X					X
7	Para usted mantener el equilibrio emocional dentro del trabajo facilita la consecución de los objetivos a largo plazo.				X				X				X					X
8	Cuando usted expresa lo que piensa, siente que es escuchado por la empresa, lo que implica que se sienta respaldado.				X				X				X					X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
9	Considera usted que al realizar su trabajo es adecuado su ambiente el cual permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás.				X				X				X					X
10	Observa usted que la empresa fomenta la creatividad al brindar ambientes de trabajo bajo condiciones básicas de seguridad.				X				X				X					X
11	Cree usted que los valores de la empresa ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores.				X				X				X					X
12	Muestra usted buena actitud al realizar sus actividades que están alineadas con los valores de la empresa.				X				X				X					X
13	Considera usted que las políticas implantadas por la empresa ayudan a desarrollar la inteligencia emocional como una herramienta básica para el mejoramiento continuo de la empresa y sus trabajadores.				X				X				X					X
14	Para usted es importante que la empresa atienda sus reclamos en base a la normativa del reglamento del trabajador				X				X				X					X
	DIMENSIÓN 3:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	

15	Considera usted que incrementar la responsabilidad laboral a los trabajadores afecta el comportamiento al momento de realizar las actividades.				X				X				X				X
16	Se siente usted incomodo al desarrollar las actividades fuera del horario establecido																
17	Considera usted que la motivación se percibe a través del estado de ánimo del trabajador el cual se ve afectada por el exceso de trabajo				X				X				X				X
18	Muestra usted enfoque al realizar su trabajo poniendo en práctica las recomendaciones dadas en las capacitaciones por la empresa.				X				X				X				X
19	Siente usted que la empresa fomenta un buen ambiente laboral permitiéndole concentrarse en sus labores de manera eficiente				X				X				X				X
20	Considera usted que la remuneración influye en la atracción de nuevos talentos generando la retención de los trabajadores más valiosos de la empresa.				X				X				X				X
21	Para usted su actitud se ve influenciada por los incentivos que brinda la empresa.				X				X				X				X
22	Siente usted que la empresa muestra respeto hacia el trabajador al remunerarle oportunamente.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 4:	MD	D	A	MA												
23	Considera usted que la empresa está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador.				X				X				X				X
24	Para usted confraternizar afianza su sentido de pertenencia aumentando su compromiso para con la empresa.																
25	Cree usted que la creatividad nace con el compromiso del trabajador.				X				X				X				X
26	Cree usted que para agilizar las labores debe existir confianza entre el equipo de trabajo, por ende, es crucial el tiempo en el que los miembros se conocen.				X				X				X				X
27	Para usted mostrar un grado de madures es extremadamente necesario para construir un entorno laboral de confianza				X				X				X				X
28	Se considera una persona muy asertiva en cuanto a la toma de decisiones en el trabajo el cual genera confianza con su superior.				X				X				X				X
29	Para usted la empresa valora las contribuciones que realiza en equipos de trabajo generando así una buena coordinación entre sus colaboradores.				X				X				X				X
30	Considera usted que la atención hacia los colaboradores es oportuna ya que la falta de apoyo afectaría la capacidad de obtener resultados positivos dentro de la empresa.				X				X				X				X

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:..... Luis Torres Cabanillas DNI:..... 08404690
Especialidad del validador:..... ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del experto informante
Estadística

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

Anexo 7:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1:																
1	Considera usted que es importante que la empresa desarrolle capacitaciones de comunicación para realizar la labor encomendada.				X				X				X				X
2	Cree usted que existe apoyo de las jefaturas cuando desconoce el proceso a seguir para desarrollar la actividad del día.				X				X				X				X
3	Considera que la coordinación entre las distintas áreas de la empresa esta facilitada por el entorno físico.				X				X				X				X
4	Siente que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador se cumplen al realizar las coordinaciones llevadas a cabo por la gerencia.				X				X				X				X
5	Observa usted que el exceso de trabajo afecta la coordinación entre los trabajadores al realizar sus labores.				X				X				X				X
6	Considera que la creatividad genera alternativas de solución, fomentando el compromiso de los trabajadores.				X				X				X				X
7	Muestra usted autorrealización al brindar ideas creativas a la empresa.				X				X				X				X
8	Para usted cuanta más responsabilidad tiene mayor capacidad creativa le genera.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Considera usted que el clima laboral en la empresa fomenta la confianza mutua entre los colaboradores.				X				X				X				X
10	Para usted los valores ayudan a mejorar el clima laboral.				X				X				X				X
11	Cree usted que las políticas permiten que los colaboradores se sientan mejor al desarrollar sus actividades.				X				X				X				X
12	Observa usted que el comportamiento dentro de la empresa potencia sus valores.				X				X				X				X
13	Cree usted que al utilizar el celular en la hora de trabajo genera un distractor el cual afecta el comportamiento de los colaboradores en la empresa.				X				X				X				X
14	Considera usted que la remuneración que percibe fuera de las fechas programadas de pago le genera incomodidad el cual lo refleja en su comportamiento de la labor.				X				X				X				X
15	Considera usted que al expresarse de manera directa aumenta la confianza hacia la empresa.				X				X				X				X
16	Considera que el apoyo interno de la gerencia le genera confianza para poder expresarse honestamente.				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3:		MD	D	A	MA												
17	Cree usted que las emociones influyen en la concentración al momento de realizar su trabajo.				X				X				X				X
18	Considera usted que cuando realiza su labor muestra su estado emocional.				X				X				X				X
19	Para usted las conductas de los colaboradores están en relación con los valores de la empresa.				X				X				X				X
20	Considera usted que las políticas de la empresa mejoran las conductas de los trabajadores.				X				X				X				X
21	Muestra usted compromiso en la empresa por medio de buenas conductas.				X				X				X				X
22	Considera usted que el autocontrol en situaciones adversas dentro de la empresa afianza su autorrealización.				X				X				X				X
23	Para usted el entorno físico donde realiza su trabajo brinda la paz mental para el desarrollo de sus labores.				X				X				X				X
24	Cree usted que el mostrar compromiso al realizar las tareas encomendadas le permite mantenerse tranquilo en caso suscite algún problema.				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4:		MD	D	A	MA												
25	Siente usted que si la empresa comprende las necesidades de sus trabajadores haya una mayor confianza mutua.				X				X				X				X
26	Cree usted que el sentirse bien realizando sus actividades influye de manera positiva en su actitud.				X				X				X				X
27	Considera usted que si el líder tiene buena actitud hacia los colaboradores estos tengan un buen desempeño laboral.				X				X				X				X
28	Usted al realizar sus actividades se siente autorrealizado mejorando su actitud de manera positiva.				X				X				X				X
29	Muestra usted respeto hacia las políticas dadas por la empresa.				X				X				X				X
30	Observa usted que la empresa fomenta la confianza y respeto entre sus trabajadores.				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES, LA REDACCION ES CLARA, LAS PREGUNTAS PERTINENTES Y COHERENTES CON LA QUE DE DESEA ALCANZAR. HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. MG. ARICA CLAVIJO HECTOR ORLANDO **DNI: 027863**

Especialidad del validador LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – MG. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

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

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

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

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



Mg. Arica Clavijo Hector Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

Firma del experto
Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1:																
1	Considera usted que el incumplimiento a sus funciones encomendadas genera un mal clima laboral afectando los objetivos planificados por la empresa.				X				X				X				X
2	Para usted tener una buena comunicación con la empresa influye en el desempeño de sus actividades.				X				X				X				X
3	Para usted la coordinación de la empresa hacia los trabajadores facilita un mejor desempeño laboral evitando posibles riesgos dentro del trabajo.				X				X				X				X
4	Considera usted que la responsabilidad asumida en su área de trabajo demuestra su mejor disposición de querer hacerlo.				X				X				X				X
5	Considera usted que muestra respeto hacia las actividades realizadas asumiéndolas con responsabilidad porque está siempre motivado por la empresa.				X				X				X				X
6	Cree usted que la motivación influye en la rotación del personal.				X				X				X				X
7	Para usted mantener el equilibrio emocional dentro del trabajo facilita la consecución de los objetivos a largo plazo.				X				X				X				X
8	Cuando usted expresa lo que piensa, siente que es escuchado por la empresa, lo que implica que se sienta respaldado.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Considera usted que al realizar su trabajo es adecuado su ambiente el cual permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás.				X				X				X				X
10	Observa usted que la empresa fomenta la creatividad al brindar ambientes de trabajo bajo condiciones básicas de seguridad.				X				X				X				X
11	Cree usted que los valores de la empresa ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores.				X				X				X				X
12	Muestra usted buena actitud al realizar sus actividades que están alineadas con los valores de la empresa.				X				X				X				X
13	Considera usted que las políticas implantadas por la empresa ayudan a desarrollar la inteligencia emocional como una herramienta básica para el mejoramiento continuo de la empresa y sus trabajadores.				X				X				X				X
14	Para usted es importante que la empresa atienda sus reclamos en base a la normativa del reglamento del trabajador				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 3:	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA

15	Considera usted que incrementar la responsabilidad laboral a los trabajadores afecta el comportamiento al momento de realizar las actividades.				X				X				X				X
16	Se siente usted incomodo al desarrollar las actividades fuera del horario establecido				X				X				X				X
17	Considera usted que la motivación se percibe a través del estado de ánimo del trabajador el cual se ve afectada por el exceso de trabajo				X				X				X				X
18	Muestra usted enfoque al realizar su trabajo poniendo en práctica las recomendaciones dadas en las capacitaciones por la empresa.				X				X				X				X
19	Siente usted que la empresa fomenta un buen ambiente laboral permitiéndole concentrarse en sus labores de manera eficiente				X				X				X				X
20	Considera usted que la remuneración influye en la atracción de nuevos talentos generando la retención de los trabajadores más valiosos de la empresa.				X				X				X				X
21	Para usted su actitud se ve influenciada por los incentivos que brinda la empresa.				X				X				X				X
22	Siente usted que la empresa muestra respeto hacia el trabajador al remunerarle oportunamente.				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 4:	MD	D	A	MA												
23	Considera usted que la empresa está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador.				X				X				X				X
24	Para usted confraternizar afianza su sentido de pertenencia aumentando su compromiso para con la empresa.				X				X				X				X
25	Cree usted que la creatividad nace con el compromiso del trabajador.				X				X				X				X
26	Cree usted que para agilizar las labores debe existir confianza entre el equipo de trabajo, por ende, es crucial el tiempo en el que los miembros se conocen.				X				X				X				X
27	Para usted mostrar un grado de madures es extremadamente necesario para construir un entorno laboral de confianza				X				X				X				X
28	Se considera una persona muy asertiva en cuanto a la toma de decisiones en el trabajo el cual genera confianza con su superior.				X				X				X				X
29	Para usted la empresa valora las contribuciones que realiza en equipos de trabajo generando así una buena coordinación entre sus colaboradores.				X				X				X				X
30	Considera usted que la atención hacia los colaboradores es oportuna ya que la falta de apoyo afectaría la capacidad de obtener resultados positivos dentro de la empresa.				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOHAY OBSERVACIONES, LA REDACCION ES CLARA, LAS PREGUNTAS PERTINENTES Y COHERENTES CON LA QUE DE DESEA ALCANZAR. HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. MG. ARICA CLAVIJO HECTOR ORLANDO DNI: 02786302

Especialidad del validador: LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – MG EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



Mg. Arica Clavijo Hector Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

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

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

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

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

Firma del experto
Metodológico

Anexo 8

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario se acude a su persona con el fin de recopilar información, siendo totalmente anónimo cualquier dato obtenido, con el fin de cumplir el desarrollo de la tesis titulada "Liderazgo y comportamiento organizacional de los empleados de la empresa Corporación Acuario Express S.A.C - Lima, 2022".

Indicaciones: Marcar (X) la respuesta que le sea conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: LIDERAZGO	Escala				
	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN EFECTIVA					
1. Considera usted que es importante que la empresa desarrolle capacitaciones de comunicación para realizar la labor encomendada.	1	2	3	4	5
2. Cree usted que existe apoyo de las jefaturas cuando desconoce el proceso a seguir para desarrollar la actividad del día.	1	2	3	4	5
3. Considera que la coordinación entre las distintas áreas de la empresa esta facilitada por el entorno físico.	1	2	3	4	5
4. Siente que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador se cumplen al realizar las coordinaciones llevadas a cabo por la gerencia.	1	2	3	4	5
5. Observa usted que el exceso de trabajo afecta la coordinación entre los trabajadores al realizar sus labores.	1	2	3	4	5
6. Considera que la creatividad genera alternativas de solución, fomentando el compromiso de los trabajadores.	1	2	3	4	5
7. Muestra usted satisfacción al brindar ideas creativas a la empresa.	1	2	3	4	5
8. Para usted cuanta más responsabilidad tiene mayor capacidad creativa le genera.	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE CONFLICTOS					
9. Considera usted que el clima laboral en la empresa fomenta la confianza mutua entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
10. Para usted los valores ayudan a mejorar el clima laboral.	1	2	3	4	5
11. Cree usted que las políticas permiten que los colaboradores se sientan mejor al desarrollar sus actividades.	1	2	3	4	5
12. Observa usted que el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa potencia sus valores.	1	2	3	4	5
13. Cree usted que al utilizar el celular en la hora de trabajo genera un distractor el cual afecta el comportamiento de los colaboradores en la empresa.	1	2	3	4	5
14. Considera usted que la remuneración que percibe fuera de las fechas programadas de pago le genera incomodidad el cual lo refleja en su comportamiento laboral.	1	2	3	4	5
15. Considera usted que al expresarse de manera directa aumenta la confianza hacia la empresa.	1	2	3	4	5
16. Considera que el apoyo interno de la gerencia le genera confianza para poder expresarse honestamente.	1	2	3	4	5
CONTROL EMOCIONAL					
17. Cree usted que las emociones influyen en la concentración al momento de realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
18. Considera usted que cuando realiza su labor muestra su estado emocional.	1	2	3	4	5
19. Para usted las conductas de los colaboradores están en relación con los valores de la empresa.	1	2	3	4	5
20. Considera usted que las políticas de la empresa mejoran las conductas de los trabajadores.	1	2	3	4	5
21. Muestra usted compromiso en la empresa por medio de buenas conductas.	1	2	3	4	5
22. Considera usted que el autocontrol en situaciones adversas dentro de la empresa afianza su desarrollo personal.	1	2	3	4	5
23. Para usted el entorno físico donde realiza su trabajo brinda la paz mental para el desarrollo de sus labores.	1	2	3	4	5
EMPATÍA					
24. Cree usted que el mostrar compromiso al realizar las tareas encomendadas le permite mantenerse tranquilo en caso suscite algún problema.	1	2	3	4	5
25. Siente usted que si la empresa comprende las necesidades de sus trabajadores haya una mayor confianza mutua.	1	2	3	4	5
26. Cree usted que el sentirse bien realizando sus actividades influye de manera positiva en su actitud.	1	2	3	4	5
27. Considera usted que si el líder tiene buena actitud hacia los colaboradores estos tengan un buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5

28. Usted al realizar sus actividades se siente autorrealizado y mejora su actitud de manera positiva.	1	2	3	4	5
29. Muestra usted respeto hacia las políticas dadas por la empresa.	1	2	3	4	5
30. Observa usted que la organización fomenta la confianza y respeto entre sus trabajadores.	1	2	3	4	5
VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Escala				
	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN					
1. Considera usted que el incumplimiento a sus funciones encomendadas genera un mal clima laboral afectando los objetivos planificados por la empresa.	1	2	3	4	5
2. Para usted tener una buena comunicación con la empresa influye en el desempeño de sus actividades.	1	2	3	4	5
3. Para usted la coordinación de la empresa hacia los trabajadores facilita un mejor desempeño laboral evitando posibles riesgos dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
4. Considera usted que la responsabilidad asumida en su área de trabajo muestra su mejor disposición de querer hacerlo.	1	2	3	4	5
5. Considera usted que muestra respeto hacia las actividades realizadas asumiéndolas con responsabilidad porque está siempre motivado por la empresa.	1	2	3	4	5
6. Cree usted que la motivación influye en la rotación del personal.	1	2	3	4	5
7. Para usted mantener el equilibrio emocional dentro del trabajo facilita la consecución de los objetivos a largo plazo.	1	2	3	4	5
8. Cuando usted expresa lo que piensa, siente que es escuchado por la empresa, lo que implica que se sienta respaldado.	1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL					
9. Considera usted que al realizar su trabajo es adecuado su ambiente el cual permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás	1	2	3	4	5
10. Observa usted que la empresa fomenta la creatividad al brindar ambientes de trabajo bajo condiciones básicas de seguridad.	1	2	3	4	5
11. Cree usted que los valores de la empresa ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores,	1	2	3	4	5
12. Muestra usted buena actitud al realizar sus actividades que están alineadas con los valores de la empresa.	1	2	3	4	5
13. Considera usted que las políticas implantadas por la empresa ayudan a desarrollar la inteligencia emocional como una herramienta básica para el mejoramiento continuo de la empresa y sus trabajadores.	1	2	3	4	5
14. Para usted es importante que la empresa atienda sus reclamos en base a la normativa del reglamento del trabajador.	1	2	3	4	5
ESTRÉS LABORAL					
15. Considera usted que incrementar la responsabilidad laboral a los trabajadores afecta el comportamiento al realizar las actividades.	1	2	3	4	5
16. Se siente usted incomodo al desarrollar las actividades fuera del horario establecido.	1	2	3	4	5
17. Considera usted que la motivación se percibe a través del estado de ánimo del trabajador el cual se ve afectada por el exceso de trabajo.	1	2	3	4	5
18. Muestra usted enfoque al realizar su trabajo poniendo en práctica las recomendaciones dadas en las capacitaciones por la empresa.	1	2	3	4	5
19. Siente usted que la empresa fomenta un buen ambiente laboral permitiéndole concentrarse en sus labores de manera eficiente.	1	2	3	4	5
20. Considera usted que la remuneración atrae nuevos talentos además de influir de manera significativa en la retención de los trabajadores más valiosos de la empresa.	1	2	3	4	5
21. Para usted su actitud se ve influenciada por los incentivos que brinda la empresa.	1	2	3	4	5
22. Siente usted que la empresa muestra respeto hacia el trabajador al remunerarle oportunamente.	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO					
23. Considera usted que la empresa está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador	1	2	3	4	5
24. Para usted confraternizar afianza su sentido de pertenencia aumentando su compromiso para con la empresa.	1	2	3	4	5
25. Cree usted que la creatividad nace con el compromiso del trabajador.	1	2	3	4	5
26. Cree usted que para agilizar las labores debe existir confianza entre el equipo de trabajo, por ende, es crucial el tiempo en el que los miembros se conocen.	1	2	3	4	5
27. Para usted mostrar un grado de madures es extremadamente necesario para construir un entorno laboral de confianza.	1	2	3	4	5
28. Para usted el ser una persona muy activa en cuanto a la toma de decisiones en el trabajo genera mayor confianza con sus superiores.	1	2	3	4	5
29. Para usted la empresa valora las contribuciones que realizan los equipos de trabajo generando una buena coordinación entre sus colaboradores.	1	2	3	4	5
30. Considera usted que la atención hacia los colaboradores es oportuna ya que la falta de apoyo afectaría la capacidad de obtener resultados positivos dentro de la empresa.	1	2	3	4	5

Anexo 9



RUC: 20603099088

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 01 GERENCIA-CORPORACION ACUARIO EXPRESS-2022

Lima, 18 de octubre de 2022.

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ciudad : Lima

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

De mi consideración:

Los saludo cordialmente, en relación al documento de la referencia sobre ejecución de Proyecto de Tesis: "LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ACUARIO EXPRESS S.A.C - LIMA, 2022.", autorizo a los alumnos de su representada:

RIVERA GONZA, ABNER JAUDI

DNI N° 47144968

PERALTA GARCIA, ANA LUCIA

DNI N° 72514144

Para que realicen en nuestra sede, el trabajo de investigación detallado líneas arriba.

Asimismo, agradecemos el interés de realizar esta tesis en nuestras instalaciones, lo que permitirá utilizar la información para beneficio de nuestra organización.

Sin otro particular, quedamos de Ustedes.

Atentamente,

CORPORACION ACUARIO
EXPRESS S.A.C.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KARIN CORINA ROJAS ROMERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y Comportamiento Organizacional de los empleados de la Empresa Corporación Acuario Express S.A.C - Lima, 2022.", cuyos autores son RIVERA GONZA ABNER JAUDI, PERALTA GARCIA ANA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KARIN CORINA ROJAS ROMERO DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 11-03- 2023 22:34:05

Código documento Trilce: TRI - 0536364