

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN COLABORADORES DE LA EMPRESA DE
TRANSPORTES TURISMO BRICEÑO SAC, 2023”.

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Kiomy Anabel Briceño Marquina

Asesor:

Mg. Francisco Jesús Paredes León

<https://orcid.org/0000-0003-3063-1404>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	María del Carmen D´ Angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Rosa Luz Dzido Marinovich	17851964
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURISMO BRICEÑO SAC, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Fecha de entrega: 30-oct-2023 11:00p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2212803450

Nombre del archivo: Tesis_Kiomi_30-10-23.docx (6.56M)

Total de palabras: 13918

Total de caracteres: 74937

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por orientarme por el buen camino, por proporcionarme el ímpetu necesario para no rendirme y salir adelante.

A mis padres y hermana por ser parte importante a lo largo de mi carrera, por enseñarme a luchar por lo que quiero y por ser mi soporte en todo momento.

A mi familia por darme su aliento, por su paciencia y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios por mantenerme con salud y por permitirme salir adelante a pesar de todo lo que tuve que pasar, él siempre estuvo conmigo acompañándome en todo momento.

Seguidamente, a mis padres y hermana por su motivación constante y aliento en todo momento, porque sin la ayuda de ellos no hubiera sido posible alcanzar este sueño.

Finalmente, dar las gracias a las personas que formaron parte directamente o indirectamente brindándome su apoyo y dándome todo su respaldo durante este proceso.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	57
REFERENCIAS	66
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación de colaboradores	38
Tabla 2	Escala de Likert	39
Tabla 3	Validación de Expertos	41
Tabla 4	Grado de confiabilidad de Alfa de Cronbach	42
Tabla 5	Prueba de confiabilidad - Liderazgo Transformacional	43
Tabla 6	Prueba de confiabilidad - Clima Organizacional	43
Tabla 7	Liderazgo Transformacional	48
Tabla 8	Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	49
Tabla 9	Clima Organizacional	51
Tabla 10	Clima Organizacional y sus dimensiones	51
Tabla 11	Análisis del Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional	55
Tabla 12	Correlación de Spearman	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura de la Investigación

37

RESUMEN

El presente estudio está enfocado en poder determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023. En la estructura se muestra los estudios más relevantes y teorías confiables referente a los temas escogidos. Se determinó que será de tipo no experimental de nivel correlacional, se investigó a 25 colaboradores para saber sus opiniones, donde la encuesta fue la elegida al igual que los cuestionarios para medir las variables mencionadas, estas estuvieron enfocadas en Escala Likert. El resultado principal fue que se presenta en un 95% de significancia con una asociación (Spearman) del 0.449, indicando que se presenta una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, por lo que se procede a refutar la hipótesis nula y se dispone a aprobar la hipótesis presentada en la investigación. En conclusión, la empresa cuenta con un buen líder y con un clima agradable, por tanto, se encuentra un porcentaje del 56% señalando que se ubica en un nivel medio, porque no tienen en claro algunos puntos que son importantes para su crecimiento.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional y Transporte.

ABSTRACT

The present study is focused on determining the degree of relationship that exists between transformational leadership and the organizational climate in employees of the transportation company Turismo Briceño SAC, 2023. The structure shows the most relevant studies and reliable theories regarding the chosen topics. It was determined that it will be non – experimental at correlational level, 25 collaborators were investigated to know their opinions, where the survey was chosen as well as the questionnaires to measure the aforementioned variables, these were focused on The Likert Scale. The main result was that it is presented at 95% significance with an association (Spearman) of 0.449, indicating that there is a moderate positive correlation between transformational leadership and organizational climate, so we proceed to refute the null hypothesis and willing to approve the hypothesis presented in the research. In conclusion, the company has a good leader and a pleasant climate, therefore, a percentage of 56% indicates that it is located at a medium level, because they are not clear about some points that are important for their growth.

KEYWORDS: Transformational Leadership, Organizational Climate y Transportation.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Durante la última década, las empresas vienen adaptando nuevos métodos de trabajo para incrementar su eficiencia eliminando reuniones innecesarias, generando controles de tiempo y tareas, así como adoptar metodologías ágiles como SCRUM, dado que al lograr una adecuada entrega de valor podrán generar un alto nivel de fidelización por parte del cliente para poder subsistir dentro del mundo empresarial. Una parte esencial de esta labor es atraer y retener a los mejores talentos para generar un ambiente laboral con mayor compromiso.

Es por esa razón, que los directivos en la actualidad aplican e integran bases fundamentales de la gestión, nuevos enfoques de liderazgo y coaching, permitiendo construir un equipo ganador para poder atenuar las debilidades de la empresa. (Ramírez, 2012).

En este sentido, resulta importante tener un líder que inspire confianza, que tenga la capacidad de tomar decisiones frente a diferentes situaciones, y manejar posturas donde rete a trabajar a sus equipos en base a objetivos con el propósito de poder cumplir con las metas trazadas, para que así se pueda mejorar la productividad de la empresa. (Miranda y Herrera, 2014).

Las empresas de transportes en estos últimos años no cuentan con un correcto funcionamiento de liderazgo transformacional y de un clima laboral íntegro, carecen de información para su desarrollo y aplicación, por este motivo es que presentan muchos inconvenientes como al momento de poner en práctica, uno de ellos que principalmente se da es la alta rotación de su personal, permitiendo que el rendimiento baje y la falta de compromiso laboral sea más fuerte cada día. Por lo cual, están en busca de ser más rentables y productivas, pero uno de los factores más importantes es contar estrategias correctamente

definidas que estén enfocadas en que el personal este comprometido con sus labores, por medio de un sistema integrador de ideas que sirvan como filosofía que lo respalde: valores, apoyo, sentido de pertenencia, trabajo en equipo; es por ello que para Huamán (2020) el trabajo en equipo es importante para un 80% del total de encuestados, el sentido de pertenencia es clave para el 90% de encuestados, los valores son elementales para un 80% del total y el apoyo es básico para el 75% de los encuestados.

Ballestas (2016) manifiesta que en la empresa de transportes HB & CÍA LTDA. ubicada en Colombia, se logra percibir que las actividades irregulares que se realizan suelen perjudicar directamente o indirectamente, permitiendo que no se logre la unión entre todos los colaboradores, por el cual se presenta un liderazgo transformacional bajo con matices desiguales, debido a los constantes problemas que afectan a su crecimiento: escasez de responsabilidades, falta de lealtad, sistema institucional con un déficit notorio que motive al colaborador; el cual todo esto crea diferencias entre las metas trazadas en base a la empresa y los intereses personales de cada colaborador.

Negreiros (2021) comenta que la empresa de transportes “Los Ángeles” ubicado en Trujillo, no es indiferente a esta realidad debido a que ha tenido un cambio desfavorable en relación al liderazgo, puesto que hay poca libertad de decisión, el personal se centra más en lo personal que en lo profesional y genera que se reduzca el nivel de confianza, permitiendo que los procesos se atrasen y que la rentabilidad se ponga en riesgo.

Payeras (2004) determina que el liderazgo que se emplea en las diferentes organizaciones afecta de forma inmediata en el clima organizacional, esto quiere decir que ambas variables son muy importantes dentro de una organización, ya que garantizan que los

empleados se sientan en total confianza al momento de realizar sus funciones asignadas y que todos estén encaminados hacia el logro de los objetivos planteados.

Según Uribe (2005) señala que los líderes buscan demostrar cada día su capacidad de cumplir los objetivos específicos mediante la orientación de sus esfuerzos, incentivándolos a trabajar de manera correcta y entusiasta. Asimismo, Barroso y Salazar (2010) comentan que pasar ser un líder eficiente debe ser transformador, sosteniendo los valores orientados hacia el bien común.

Robles (2011) comenta que Noel Tichy y David Ulrich en 1984 proclamaron un nuevo estilo de liderazgo, con el fin de fortalecer la economía en EE. UU, para poder llevar a las empresas por nuevos caminos y dejar atrás los “caminos clásicos”, que sean capaces de transformarlos para que se reinventaran con más fuerza, es por eso que lo llamaron: Liderazgo Transformacional, para contar con líderes que estén dispuestos a enfrentar cualquier tipo de situación, permitiendo que conecten el interés con la visión que tiene la empresa.

“Clima psicológico” o “Clima laboral” son otros de los nombres que se le conoce al “Clima Organizacional”, el cual se originó en el año 1930 a partir de la filosofía de Kurt Lewin, donde creó una teoría de campo con el propósito de determinar el rol que permita a los trabajadores tener una relación con su espacio laboral, en la que cada uno realice una evaluación de su entorno y elabore un juicio, permitiendo que se valore la influencia de las aptitudes y aspectos de los trabajadores en las actividades que ejercen en una empresa. (Lewis, 1988).

El clima organizacional con el paso del tiempo ha tomado el control de las empresas con el propósito de influir de forma positiva en las funciones de colaboradores, dando a

entender que la conducta de un empleado está enfocada en la solución de componentes que forman parte de una organización auténtica, donde depende de percepciones propias con relación a factores que perciban, entre ellos: estilos de liderazgo, modos de comunicación, etc. (Guevara,2018).

Vega y Zavala (2004) indican que en uno de los aspectos más importantes son los estilos de liderazgos según el cuestionario MLQ, arrojando que el 56.65% de encuestados percibe un nivel medio alto de liderazgo, en donde los trabajadores son capaces de hacerse cargo de forma adecuada de las nuevas modificaciones para lograr establecer una relación directa con el propósito. Por el cual, una de las principales variables de primer orden ubicados en el cuestionario MLQ da como resultado al liderazgo transformacional, donde se ubica en un grado medio alto de 55.6% conforme a la opinión de los jefes o líderes de las empresas, lo cual se entiende que la relación líder – seguidor se enfoca más en el carisma que posee el líder, permitiendo que puedan alcanzar una visión compartida y generando una atracción significativa en las demás personas para promover la participación y así lograr resultados positivos.

En el ámbito internacional, Mata (2015) comenta que en la investigación realizada por la asesora del capital humano Hay Group a 1,500 dirigentes mexicanos, se percibe que un 70% tiene objetivos a corto plazo y están direccionados a dar órdenes por lo que hace énfasis en que los responsables de las organizaciones mexicanas se encuentra de una manera u otra obligados a cumplir con los resultados; puesto que deben tener en cuenta la importancia y función que tienen como líderes, para que sus trabajadores puedan desenvolverse en un clima laboral sano y con mucha armonía.

Por otra parte, en el ámbito nacional, según la revista *Gestión* (2021) realizó una encuesta a la consultora “Dench”, arrojando que el 55% del total de trabajadores peruanos tienen temor de cometer o fallar en su centro de trabajo, debido a que sienten la presión de su jefe ya que puede ser una persona muy agresiva y castigadora al momento de hablar, y eso genera que el trabajador se sienta atemorizado.

En el ámbito local, las empresas en general no tienen la noción correcta de como emplear los diferentes estilos de liderazgo (transformacional) y clima dentro de una organización, muchos de ellos carecen de información permitiendo que según estudios evaluados se aprecie un déficit en su crecimiento y una baja productividad por la falta de un líder, debido a que ambos temas van de la mano, y si una estrategia es positiva y la otra negativa, no habrá una correcta relación. (Mestanza y Blas, 2021).

Después de todo lo encontrado, se decidió hacer un pequeño pero significativo análisis a la empresa de transportes Turismo Briceño SAC de la ciudad de Trujillo con el propósito de conocer la situación actual del uso de los conceptos y dimensiones respecto al liderazgo transformacional y clima organizacional, para así poder implementar estrategias para mejorar el funcionamiento de la empresa, es por ello que se pretende determinar los puntos más relevantes para tomar decisiones que sean de ayuda y que tengan un enfoque claro de como aplicarlo.

Por consiguiente, se incluyó antecedentes que respalden las variables estudiadas con el fin de darle un enfoque claro y concreto:

En relación al ámbito internacional se tomó en cuenta a los siguientes antecedentes:

Torres et al. (2022) en su investigación reciente se enfoca en diagnosticar al clima laboral y su influencia en una empresa de transporte ubicado en Miami - 2022, llamada

“Florida Blanca Santander”. Es por ello, que utilizaron un método cuantitativo para así discutir y comprender la información obtenida, además fue una investigación de nivel no experimental de tipo descriptiva. La investigación tuvo una población formada por 140 colaboradores distribuidos en diferentes áreas, y se toma como muestra a 116 colaboradores, puesto que fueron participantes voluntarios, empleando las diferentes perspectivas para tener una muestra precisa. Para realizar el instrumento se utilizó el cuestionario de medición del Clima Laboral Prueba TECLA, este es uno de los test más aplicados en Colombia para medir dicha variable, de ese modo, la técnica aplicada fue la encuesta compuesta por 83 ítems con una evaluación Escala Tipo Likert para así poder medir las actitudes y conocer más a profundidad. Los resultados obtenidos fueron que intenta establecer cuáles son los factores que de una manera u otra influyen en el clima organizacional, donde se aprecia que el reconocimiento es difícil de conseguir provocando la baja autoestima y absentismo laboral. Esta investigación nos permite poder plantear estrategias que busquen establecer fortalezas, promover la motivación y relaciones humanas, del mismo modo se debe promover charlas o programas que permitan el incremento de la empresa y a cada uno de sus trabajadores.

Portela et al. (2021) en su estudio reciente se basaron en identificar cual es el vínculo entre el clima organizacional, satisfacción del cliente y laboral de la empresa Velotax en Bogotá - 2021 dedicada al rubro encomiendas y transporte. Es por ello, que se enfocaron en una investigación descriptiva con nivel correlacional con método transaccional, permitiendo que la muestra utilizada para el clima y satisfacción sea de 70 trabajadores y por parte de los clientes fueron 92. La técnica utilizada fueron dos encuestas para medir las diferentes satisfacciones mencionadas, asimismo se utilizó el instrumento VISIÓN 360° para evaluar el clima dentro de una organización, donde permitió conseguir un panorama íntegro y

confiable y así poder recibir las diferentes retroalimentaciones de los trabajadores. Entre los resultados obtenidos, se tiene que se presenta un débil clima, al igual que poca satisfacción en el trabajo y del cliente es limitado. Por otra parte, la satisfacción y el clima en el trabajo presentan relación moderada positiva, con correlación del 11.003 con un 0.05 de grado de significancia existiendo una posibilidad del 95% con relación a las variables. La satisfacción del cliente y el clima presentan una relación negativa, la satisfacción laboral y del cliente también tienen vínculo negativo. Esta investigación busca recomendar la importancia de las variables determinantes: Motivación Intrínseca y extrínseca, aptitudes y experiencias; para así poder tener un correcto clima laboral permitiendo que los que trabajan en dicha empresa estén rodados de un entorno sólido y confiable, para retener clientes y trabajadores donde se prime el crecimiento de la empresa, además permite evaluar cómo se está enfocado el clima organizacional y las satisfacciones en la empresa, y ver si tiene alguna relación con las dimensiones seleccionadas.

Astudillo (2021) en su reciente tesis se enfoca en poder definir el vínculo existente entre la comunicación organizacional y liderazgo transformacional en una empresa de transporte mixto ubicada en Ecuador - 2020. Se encaminó hacia un estudio básico no experimental con tipo descriptivo con un nivel correlacional, por lo cual estuvo formada por 35 socios, para el cual se desarrolló dos cuestionarios para las variables citadas anteriormente, el cual fueron validados por expertos con el fin de poder sustentar la investigación y darle validez, a la hora de procesar datos fueron vaciados en Excel con el estadístico SPSS, el cual fue procesado mediante tablas y gráficos. Como resultado principal, existe una relación importante de nivel alto a través de la dimensión “influencia idealizada” para la variable del líder transformador y el trato de la empresa a los participantes, asimismo

en la dimensión “motivación inspiradora” se observa que también se tiene una relación directa. Esta investigación nos permite poder darse cuenta como las dimensiones influyen el liderazgo transformacional y comunicación organizacional, como poder enriquecer la comunicación entre la dirección y participantes, permitiendo implantar talleres que sirvan como una motivación para mejorar el liderazgo y comunicación.

Rojero et al. (2019) en su reciente tesis buscan demostrar el impacto del liderazgo transformacional en los seguidores por medio de sus cualidades en las micros, pequeñas y medianas empresas en México - 2019. Es por eso, que se focalizan en un estudio transversal para analizar el impacto que tienen en un momento específico, donde se demostró que se empleó un tipo no experimental porque no se realizó ninguna alteración en la investigación, permitiendo que la muestra utilizada a las MIPYMES (micros, pequeñas y medianas) sea un total de 360 empresas de México que fueron escogidas al azar por parte de los investigadores. Con relación, al instrumento realizado fueron dos cuestionarios: para medir el liderazgo transformacional fue el desarrollado por Bass y Avolio en el año 1990 y para el atributo de los socios fue el propuesto por Antelo et al. en el año 2010, para esto se utilizó preguntas Escala Tipo Likert que constaba de 57 preguntas. Como resultado principal, se observa que existe una influencia del líder transformador en las empresas mencionadas con énfasis en sus características cada miembro con una significancia de 0.00, es decir, que en la dimensión de influencia idealizada se comprueba que existe compatibilidad eficiente con la cualidad “confiabilidad” dando a entender que los miembros forman parte de la empresa. Esta investigación es importante porque nos permite enfocarnos en cómo se desarrolla el liderazgo transformacional cuando el desempeño grupal y motivación giran en sentido

favorable, permitiendo que se logre un aprendizaje y aceptación al cambio por medio de estrategias que mejoren el desempeño de los colaboradores.

Con respecto al ámbito nacional, se tiene los siguientes antecedentes:

Olivares y Torres (2023) en su investigación se enfocan en indagar como el liderazgo transformacional incide en el clima de una empresa limeña de Autotaxi - 2022, es por ello que decidieron utilizar un tipo de investigación aplicada de diseño descriptivo, puesto que se explica la incidencia de estas variables, con nivel correlacional donde se determina si existe un vínculo o no, la población fue de 150 trabajadores centrado en una área específica para analizar los temas: administrativa comprendido por mujeres y hombres, el cual se utilizó la muestra probabilística. Asimismo, se realizó dos cuestionarios: se empleó un cuestionario para cada una de las variables en mención, con preguntas enfocadas al objetivo de la investigación. El resultado obtenido fue que líder influyo positivamente en el clima de dicha organización, ya que se alcanzó un 0,355 como “rho” y de nivel de sig. del 0.000, donde la mayor parte de encuestados (80%) mencionaron las opciones “a menudo” y “frecuentemente” con respecto a las preguntas que estuvieron enfocadas en las dimensiones de las variables mencionadas anteriormente, es por ello que para un 88.9% de los trabajadores concuerdan que las modificaciones que se producen en el clima organizacional se dan por las alteraciones que se origina en el liderazgo transformacional. El alcance de este estudio tiene una perspectiva positiva donde señala que los líderes deben ser personas influyentes positivos para sus trabajadores, de tal manera que logré incentivar el compromiso que tienen con la empresa, dándoles apoyo y oportunidades de mejora, para que logren desafiar y salir de su zona de confort con decisiones acertadas y precisas con el fin de seguir generando ideas de negocio eficaces.

Dávila y Acosta (2023) buscan demostrar en su reciente tesis como el estrés laboral influye en el clima de una empresa de transporte aéreo - 2022 ubicado en Lima. Para ello, busca orientarse hacía un estudio de enfoque cuantitativo y explicativo con el fin de demostrar cual es la relación causa – efecto de dichas variables. Para realizar la muestra a un total de 32 colaboradores se realizó dos instrumentos para recolectar información, para la primera variable “estrés laboral” se empleó el propuesto por Maslach en 1986 con un total de 22 preguntas y para la segunda variable “clima organizacional” el expresado por Lewis y Stringer en 1968 con 53 ítems; estos cuestionarios fueron medidos en Escala Tipo Likert. El resultado obtenido fue que el clima organizacional y estrés laboral no tienen un vínculo, ya que con un “rho” de 0,157, quiere decir que las variables mencionadas no se perjudican de forma significativa, pues en su mayoría de trabajadores concluyen que están contentos con el clima organizacional y la relación con sus compañeros, pero hay otros que no se sienten satisfechos con su equipo y ambiente de trabajo. Esta investigación es importante porque permite ver como el estrés que se origina en el ambiente de trabajo puede afectar al clima organizacional y ver que soluciones se puede generar frente a este problema, el cual es recomendable realizar programas de Mindfulness con el propósito de reducir el estrés, crear reuniones “Cuéntame tu experiencia” para que todos puedan discutir sus expectativas y dificultades que se han presentado en la empresa, la comunicación correcta y clara es uno de los factores más importantes.

Cornejo (2022) en su reciente tesis se enfoca en establecer cuál es la correlación existente del compromiso organizacional y liderazgo transformacional en una empresa de transporte ubicado en Arequipa - 2022, llamada “HAGEMSA”. Se centra en un nivel descriptivo correlacional con estudio cuantitativo, donde la muestra estuvo formada por

todos los integrantes, el cual se consideró a todo el personal administrativo menos al personal operativo, mientras que se empleó un estudio no probabilístico por conveniencia, es decir solo se tomó a los trabajadores de la empresa, la encuesta fue la elegida como parte de la técnica para recaudar reportes más específicos y al cuestionario como instrumento, este estuvo relacionado para evaluar las variables y se desarrollaron en función de Escala Tipo Likert. El resultado obtenido fue que posee un R (Pearson) de 0.651 con alcance del sig. de 0.00 inferior donde se corrobora que existe un vínculo relevante moderado positivo. La importancia de la investigación se centra en poder implementar un manejo de comunicación personal bidireccional para entablar una comunicación transparente y fortalecer el compromiso organizacional, igual es fundamental profundizar un plan de liderazgo sencillo pero valioso con el propósito de desarrollar capacitaciones de las diferentes habilidades blandas para poder cumplir con los objetivos propuestos en un plazo establecido para el mejor funcionamiento de la empresa.

En base al ámbito local, se tiene los siguientes antecedentes:

Sánchez (2022) en su investigación reciente sobre el clima organizacional y la rotación del personal determina si existe una relación en una empresa del rubro transporte en Trujillo - 2022, llamada “JONYFSA”. Siguiendo por esa línea, decidieron utilizar un enfoque de nivel descriptivo de diseño no experimental, basándose en un muestreo no probabilístico. La muestra estudiada fue de 50 colaboradores de dicha empresa donde se usó la encuesta como técnica para poder medir en qué nivel se encontraban las variables que anteriormente fueron mencionadas, para así evaluar los resultados de los cuestionarios se utilizaron preguntas Escala Tipo Likert, en el cual decidieron utilizar instrumentos que ya otros autores habían utilizado con el fin de dar un mejor sustento a la investigación y así

llegar a un resultado más preciso y concreto. Teniendo como resultado principal, que se encuentra un vínculo entre las variables especificadas y sus dimensiones establecidas obteniendo un p de 0.00 cual es menor a 0.05, asimismo indica que a un elevado índice de un deficiente clima laboral se genera un elevado índice de rotación del personal debido a que no se sienten satisfechos. Concluyendo, que esta investigación es importante porque permite crear un plan de formación para que todos tengan un orden de cómo realizar sus actividades, de igual manera se recomienda implementar el coaching, talleres de habilidades y empoderamiento del personal, permitiendo que el aporte de la investigación se centre en poder evaluar cómo afecta el clima en la rotación del personal, de manera que se pueda incorporar nuevas formas de trabajo para que los colaboradores se puedan sentirse seguros y satisfechos en su ambiente laboral.

Mestanza y Blas (2021) en su reciente tesis está enfocada en evaluar a los colaboradores sobre el liderazgo y el clima laboral en la empresa de transportes ubicado en Trujillo – 2021, llamada “Nuevo California”. Con esa misma línea, se basaron en un nivel correlacional de tipo aplicada de diseño transversal, donde la población fue de 150 personas que ejercen sus labores dentro de dicha empresa, de la misma manera el método aleatorio simple fue el escogido para obtener datos concretos y seguros, el cual se aplicó cuestionarios (2) para evaluar a las variables en estudio, el cual están enfocados a sus respectivas dimensiones y se utilizará el Alfa de Cronbach para determinar los resultados correspondientes. El resultado principal fue que se obtiene que si existe un vínculo entre el clima laboral y liderazgo transformacional arrojando un ($r=970$) significando una relación positiva alta, ya que un alto liderazgo alto será el clima que se produzca en la empresa, debido a que cuenta con una grata experiencia en el puesto de supervisión y tiene la correcta

capacidad para delegar funciones a cada colaborador para que de esa manera se logró efectuar lo planteado en diferentes situaciones acordadas anteriormente. El alcance de esta investigación, se centra en las capacitaciones que se deben realizar de manera constante para seguir mejorando en su desempeño y en tener evaluaciones donde se les mida como están, de tal manera que se ponga en práctica todos sus conocimientos adquiridos.

García y Loyola (2019) en su tesis reciente aborda las variables de desempeño y clima laboral en una empresa de transporte – servicios en Trujillo – 2018, llamada “J.G.G.E.I.R.L”, para así precisar cuál es la relación que tienen dichas variables abordadas anteriormente. Con ese fin se encaminaron hacia un estudio de nivel descriptivo con tipo no experimental, donde 25 trabajadores fueron los elegidos como parte del análisis, asimismo la técnica elegida fue la entrevista / encuesta, también se aplicaron dos cuestionarios para evaluar las variables mencionadas anteriormente (1 para c/u), con relación a la primera encuesta fueron preguntas que están direccionadas a medir el clima laboral en el cual fueron preguntas Escala Tipo Likert y para el desempeño fue en función a un Centro de Enseñanza Técnica y Superior de México. La encuesta se desarrolló en tres partes: efectividad, innovación – iniciativa y mejoramiento continuo de las actitudes. El resultado obtenido fue que se encuentra una correlación significativa ($p\text{-valor} < 0.001$) entre las dos variables mencionadas y eso reafirma lo importante que es tener métodos concretos que permita que la empresa tenga un buen clima laboral. La relevancia de este estudio está focalizada en dirección de la influencia de manera positiva a los trabajadores, motivándolos y creando un ambiente laboral sano con el único fin de brindar ayuda para el mejoramiento del desempeño por parte de los trabajadores.

Morachimo y Torres (2019) en su reciente tesis buscan saber cuál de los tres estilos de liderazgo es el más empleado por los diferentes gerentes de dichas empresas de transporte de pasajeros en Trujillo – 2019. Con esa finalidad, fueron enfocándose en un estudio básico donde permitió determinar de manera exacta la información que se quiere obtener. La muestra fue de 145 colaboradores de las 17 empresas del Terrapuerto de Trujillo, asimismo la técnica elegida por los investigadores fue la encuesta y de igual forma el instrumento seleccionado fue el cuestionario (estilos de liderazgo) que fue creado por Bass en el año 1985, este sirvió para las evaluaciones psicológicas. Este cuestionario tiene un total de 15 ítems que pueden ser llenados o contestados de manera individual o grupal en un promedio de 15 minutos. Principalmente, este trabajo está enfocado en tres tipos de liderazgo (transformacional, transaccional y Laissez – Faire). Como resultado principal obtenido fue que el tipo de liderazgo que más usan los gerentes de las diferentes empresas del Terrapuerto Trujillano es el “transaccional”, donde no solamente hay se presenta un estilo, sino que hay muchos más, esto varía de acuerdo como los gerentes utilizan el liderazgo en su empresa, o hay casos que no tiene ningún tipo de líder. Esta investigación es importante porque realza el valor que tienen los estilos de liderazgo, permite establecer cuáles son sus ventajas y desventajas de incorporarlo, y cuál es la importancia que tiene dentro de una empresa, asimismo se debe tener una buena relación, trabajar de manera adecuada y mejorar la calidad para atraer más público y ofrecer un servicio que esté enfocado en los trabajadores y clientes, donde ellos sean el primer impulso para el desarrollo.

Aguilar y Nacario (2018) en el presente estudio se enfoca en indagar sobre la gestión administrativa (conocimiento) para el liderazgo transformacional en una empresa de transporte en Trujillo – 2018, llamada “Royal Palace´s”. Es por ello, que se aplicó un estudio

descriptivo – no experimental, la población y muestra estudiada fue de 40 empleados de las 3 sucursales de dicha empresa. La técnica seleccionada fue la encuesta para la recopilación de data y validez de los mismos, y como instrumentos fueron el cuestionario y charla presencial, este último con el fin de tener datos más precisos. El resultado principal en relación con el objetivo planteado fue que no se logró cumplir, debido a que no usan de manera apropiada y satisfactoria los requerimientos, ausencia de un líder y poco conocimiento por parte de los trabajadores, lo que provoca que se produzca algunos inconvenientes durante el desarrollo de su trabajo, uno de ellos es la pérdida de clientes debido a que no cuentan con un correcto plan estratégico y eso no permite cumplir con las metas propuestas. Esta investigación nos permite ver cuál es importancia de hacer una observación minuciosa y detallada sobre los temas anteriormente expuestos, para poder profundizar más estos temas debido a que en el funcionamiento de la empresa son de vital importancia.

Seguidamente, se expondrá las bases teóricas de ambos temas con el propósito de darle a la investigación:

Gómez (2002) considera al liderazgo la habilidad de poder influenciar a un conjunto de personas para así poder lograr los objetivos previamente planteados donde se busque el correcto cumplimiento de los mismos. A su vez, Davis y Newstrom (2003) hace énfasis en que el liderazgo es una sucesión de métodos para así conseguir influenciar en las demás personas, dando a entender que ejercen como un equipo de trabajo con el fin de que los colaboradores trabajen de manera proactiva y eficaz para cumplir con los objetivos propuestos. Debido a ello, existen muchos tipos de liderazgo, cada uno con sus respectivas ventajas y desventajas.

Bass y Avolio (2006) determinan que el líder transformador está orientado al impulso del conocimiento de colaboradores, con el hecho de poder convertirlos en quienes puedan asumir y comprometerse con la visión de la empresa, donde se centra en un interés común. De tal manera, Lussier y Achua (2005) indican que está orientado hacia un punto específico donde se cumpla los logros que proponen los cabezas de grupo de una determinada empresa, por encima de sus cualidades propias y el nexa que tiene con su grupo de trabajo (seguidores), este tipo de liderazgo busca promover el cambio mediante objetivos específicos que generen el crecimiento de la empresa.

El liderazgo transformacional es importante porque presenta un alto valor humano con un mayor grado de credibilidad para el individuo enfocándose en las aptitudes para así dar lo mejor de sí en el contexto profesional donde es importante trabajar en el ser que en el hacer, con el propósito de lograr lo que se quiere, creando paradigmas mentales fuertes y que sean capaces de cumplir con los objetivos propuestos. Cruz – Ortiz et al. (2013). Asimismo, Gamboa (2019) comenta que es fundamental porque contribuye positivamente en la tranquilidad para sus colaboradores, disminución de la tensión en el trabajo, reconocimiento para los colaboradores, donde abordan aspectos que son relevantes en el transcurso del tiempo en un grupo laboral para así llegar a ser muy beneficiosos para la empresa permitiendo alcanzar los objetivos planteados.

Cuando hablamos de un líder transformacional, es importante hablar de sus características, es por ello que Bass y Avolio (2006) sustentan cuáles son las más importantes:

“Carisma”: Señalan que los colaboradores (seguidores) se vinculan con el líder carismático y querer seguirlo, sirviendo como un referente, donde es importante establecer ciertos patrones para que los diferencien, sean admirados y respetados.

“Creatividad”: Es creativo por naturaleza, porque demuestra la capacidad de poder asumir riesgos y construir ideas innovadoras con el fin de incentivar de manera efectiva para que se desempeñen de mejor manera.

“Interactividad”: Afirman que un líder transformacional se refiere a ejercer una aptitud de interacción con el equipo de trabajo y busca estrategias para la unión con la empresa.

“Visión”: Es importante lograr una visión clara y atractiva, apoyando las habilidades de comunicación y ejerciendo positivismo.

“Ética”: Un líder ético es un verdadero líder, se caracteriza por cumplir los estándares morales y éticos, asume y cumple las normas éticas.

“Orientación a las personas”: Atiende a las necesidades que se les presentan, actúan como guía para ayudar a resolver sus problemas e inquietudes.

“Coherencia”: Fuerte coherencia y adaptabilidad, orientado hacia la armonía del equipo entre lo que se dice, piensa y hace.

Bass y Avolio (2006) considera a cuatro dimensiones para medir el liderazgo transformacional:

“Consideración Individual”: Enfocado a que el líder trata a los demás como personas, se enfoca en las necesidades cada persona, aspiraciones que tienen y capacidades que poseen, asimismo busca impulsarlo a su crecimiento y a poder alcanzar sus metas, instaurando un ambiente de apoyo mutuo, teniendo como base al líder que sepa oír y encomendar funciones específicas, proporcionando una retroalimentación constructiva al colaborador.

“Estimulación intelectual”: Un líder busca empoderar a los demás para que mediten sobre sus dificultades y puedan desarrollar sus capacidades específicas, promoviendo la innovación y reflexión, la racionalidad toma un papel muy importante al momento de solucionar los problemas que se presentan, de modo que motiva a cada uno sus miembros a tener un modo de poder solucionar sus actividades asignadas, donde buscan ser personas negociadoras de los diferentes contratiempos que se presentan en situaciones inesperadas, y que tengan la capacidad de crear estrategias innovadoras sin la ayuda de un líder.

“Motivación Inspiracional”: Este líder tiene el talento para impulsar a sus trabajadores para obtener un sobresaliente desempeño, influyendo en el cumplimiento de los esfuerzos para cumplir con los propósitos propuestos, asimismo el líder fomenta el entusiasmo y el optimismo en el desarrollo de sus funciones, instaurando una realidad motivadora para su equipo de trabajo (seguidores), también tiene el poder de convencimiento de la visión mediante sus propias palabras y ejerciendo con su propio ejemplo.

“Influencia Idealizada”: Implica el sentido del propósito proporcionado apoyo y oportunidades de mejora, este líder transmite respeto y confianza a los miembros de la empresa permitiendo que lo imiten y admiren, convirtiéndose en una guía idealizada con mayor grado de dominio ante sus seguidores. Los líderes potencian el carisma y ánimo a sus seguidores, con el fin de comunicar sus visiones a futuro de manera fluida y segura, promoviendo el poder para poder conseguir un dominante nivel de desempeño en el incremento de las labores de los colaboradores.

Posteriormente, el clima organizacional según Chiavenato (2009) indica que está referido al ambiente que existe entre colaboradores de las diferentes empresas. Es decir, está ligada a la motivación para el desarrollo del ser humano lo cual significa de forma clara que

los factores están relacionados al ambiente de la empresa. En esa misma línea, García y Zapata (2008) sostienen que el clima de una organización es sinónimo de habilidades, cualidades o rasgos que poseen los integrantes de dicha corporación que son correlativamente permanentes en un ambiente de trabajo definido y seguro, que son observadas, percibidas y con conocimiento previo para así determinar la influencia que llegan a tener en su conducta.

Reyes (2017) menciona la importancia del clima organizacional con énfasis en la conducta que posee el ser humano basándose de manera decisiva en la interferencia de su avance, situaciones primordiales (trato entre compañeros, confianza, habilidades, etc.); estas generan un gran impacto en la importancia de la actividad laboral que se genera en un ambiente de trabajo donde se prevalece fomentar vínculos más naturales con el propósito de poder desarrollar nuestras responsabilidades. Por otra parte, Guevara (2018) menciona que es importante porque radica en el comportamiento de cada trabajador, ya que no solamente está relacionada a la consecuencia de circunstancias organizacionales verdaderas, además que dependen de diferentes sensaciones que tengan los factores, como: estilos de liderazgo, modos de comunicación, etc.

Brunet (2011) comenta sobre las características del clima organizacional, en las cuales destaca: el clima está centrado en las propiedades de la autenticidad externa tal como lo distingue el colaborador o autor, tiene consecuencias en el comportamiento, además de una afinidad de continuidad, pero no se origina de forma fija, es propia de las variables que se presentan en diferentes situaciones, creando un grado alto de credibilidad entre los participantes de la empresa, las características son percibidas de manera directa e indirecta,

sus principios esenciales pueden alterarse aunque el ambiente laboral puede seguir siendo idéntico, entre otros.

Brunet (2011) sustenta existen cuatro prototipos de clima organizacional, los cuales están relacionados con el modelo gerencial, los cuales comprenden: estilos de liderazgo y tipos de trabajo:

“Autoritario Explorador”: Relacionado a lo que no inspira confianza hacia los trabajadores y se percibe un ambiente de temor, y no hay una buena relación entre todos.

“Autoritario Paternalista”: Referente a la confianza que hay entre directores y trabajadores, se emplea diferentes métodos de motivación con la finalidad de que los trabajadores logren aumentar de manera eficiente su crecimiento laboral.

“Consultivo”: Relacionado con la confianza que existe entre subordinados y jefes superiores, los trabajadores pueden participar en alguna toma de decisiones importante y buscan cubrir las necesidades del público objetivo.

“Participativo en Grupo”: Enfocado en la confianza que existe entre sus directivos con sus trabajadores para la correcta toma de decisiones.

Por otra parte, Litwin y Stringer (1968) comenta la presencia de dimensiones, de las cuales estas son las más vitales dentro de una organización:

“Estructura”: En base a la percepción de las normas, reglas y procedimientos que presentan los miembros en su grupo de trabajo.

“Recompensa - Responsabilidad”: Enfocada a la percepción que tiene los trabajadores sobre la correcta retribución recibida y percibida de su trabajo, donde este enfocada en la sensación donde el trabajador imagina el hecho de asumir mayores

responsabilidades para ser un líder, donde tenga la capacidad de tomar decisiones de manera individual, plantearse metas y objetivos, etc.

“Riesgo”: Referida a las emociones que tienen los integrantes de la empresa en base a los desafíos que impone el trabajo que realizan.

“Calidez – Relaciones”: Está enfocada a que un sector de los integrantes de la empresa tenga una percepción de un entorno pacífico y saludable, con el propósito de formar buenas relaciones.

“Apoyo – Cooperación”: Se percibe un sentimiento de los que forman parte de una empresa sobre la validez de un ímpetu de ayuda entre todos lo que conforman la empresa.

“Normas - Estándares de Desempeño”: Los miembros de la empresa hacen un realce en las normas de rendimiento (implícitas y explícitas).

“Conflicto”: Relacionada con al efecto de los integrantes de una empresa, con el fin de aceptar las opiniones diversas y poder solucionar problemas.

“Identidad”: Enfocada en la sensación de pertenencia, teniendo como base que es una pieza fundamental dentro de una organización.

Del mismo modo, Chiang et al. (2008) determina que ocho son las dimensiones que figuran como las más importantes:

“Autonomía”: Relacionada con el compromiso, autodeterminación y responsabilidad.

“Cohesión”: Enfocada en las relaciones interindividuales entre miembros organizacionales, donde se observará como realizan las actividades encomendadas.

“Confianza”: Representación de la autonomía para poder expresarse libremente con el jefe o demás superiores.

“Presión”: Sensación que se encuentra con los patrones de rendimiento, actividad y el fin de las ocupaciones.

“Apoyo”: Acerca del respaldo y tolerancia del comportamiento que se realiza dentro de la empresa.

“Reconocimiento”: Sensación que poseen los miembros organizacionales referente a una retribución que reciben por medio de su trabajo individual o colectivo.

“Equidad”: Relacionado con la existencia de normas y políticas que tiene el trabajador.

“Innovación”: En base al ánimo de querer asumir riesgos, adoptar nuevos cambios, ser creativos, etc.

Torres (2018) comenta que existen siete indicadores para medir el clima organizacional:

“Retención del Talento”: Actualmente se ha transformado en un beneficio importante ya que se logra implicar una utilidad beneficiosa y competitiva que permitan que algunas empresas se diferencien sobre otras. Exhibe la solidez laboral de una empresa y proporciona tener una noción de hasta qué fecha puede permanecer el colaborador en una empresa y cuáles son los componentes para depender su accesibilidad. Se calcula comparando la cantidad de colaboradores que se acoplaron en una etapa determinada versus colaboradores que unieron a lo largo de ese mismo ciclo.

“Absentismo Laboral”: Permite conocer si hay problemas en el transcurso de las funciones correspondientes encargadas por un superior a los miembros organizacionales, mide las faltas de colaboradores en sus actividades ya sea por aplazamiento, problemas médicos, permisos, faltas, etc. Se calcula el precio de la inasistencia a su lugar de trabajo.

“Duración en el puesto”: Generada de manera habitual, esto se produce porque un colaborador sigue en la misma posición por mucho tiempo. En este indicador se calcula el tiempo medio que tarda de subir un colaborador a un puesto de trabajo más elevado sumando el número de meses que lleva la persona en ese puesto y finalmente el rendimiento es la división que se encuentra del producto con el total de los miembros organizacionales.

“Formación y Capacitación”: Referida al dominio que se origina directamente en la interacción del progreso con las acciones efectivas organizacionales para cumplir con la ejecución satisfactoria de tareas encomendadas. Relacionada con la motivación y satisfacción del colaborador. Se puede medir con los colaboradores que recién se acaban de unir y con los que llevan años trabajando en la empresa.

“Tiempo medio por contratación”: Tiempo que pasa entre que un colaborador comunica su salida de la empresa y la deja hasta que otra persona seleccionada empiece a trabajar.

“Tiempo medio en conseguir objetivos”: Este indicador mide la eficacia de los trabajadores, permite conocer cómo la costumbre conseguida con el tiempo permite tener un aprendizaje provechoso que ayude a enriquecer el crecimiento y así poder evaluar desde que el trabajador inicia sus actividades.

“Accidentabilidad Laboral”: Lo ideal es que los números de los accidentes se mantengan en cero, ya que es difícil de conseguir debido a que siempre hay horas perdidas por cualquier tipo de accidentes.

Con todo lo investigado y recaudado anteriormente, se planteó la problemática para así poder sustentar la investigación: ¿En qué medida está relacionado el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023?

Como objetivo principal se formula lo siguiente: Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023. Para sustentar y efectuar lo planteado anteriormente, podemos definir correctamente los objetivos específicos: Determinar la percepción de liderazgo transformacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023 ; determinar la percepción favorable del clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023 y establecer el nivel de correlación entre las dimensiones de las variables del liderazgo transformacional y clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023.

La investigación presente tiene como hipótesis alternativa que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023. Asimismo, se tiene a la hipótesis nula que el liderazgo transformacional no tiene relación positiva ni significativa con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023.

En relación a la justificación de la investigación, Méndez (2006) se enfoca en tres matices. La primera correspondiente a una justificación teórica donde se indagó todo tipo de información sobre las variables anteriormente nombradas, analizando las posibles ventajas y desventajas sobre los temas en estudio, permitiendo que se puedan vincular de manera correcta generando un crecimiento en la empresa. La segunda correspondiente a la justificación metodológica, donde se observó los métodos en base al contenido de la investigación, logrando encontrar información precisa, donde se buscó obtener cierta coherencia entre el instrumento y técnica empleada que genere un resultado eficiente. Estos resultados obtenidos pueden ser objetados por otros investigadores. Finalmente, se encuentra la justificación práctica, donde los resultados de antecedentes y bases teóricas encontradas demostraron que es de gran valor contar con un líder transformacional y con un excelente clima de trabajo, porque ambas van de la mano para mejorar el incremento organizacional.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El estudio será de enfoque cuantitativo debido a que analiza la realidad en diferentes contextos y como sucede cada una de las situaciones, el cual se interpreta a fenómenos en relación a personas que están implicadas. (Blasco y Pérez, 2007).

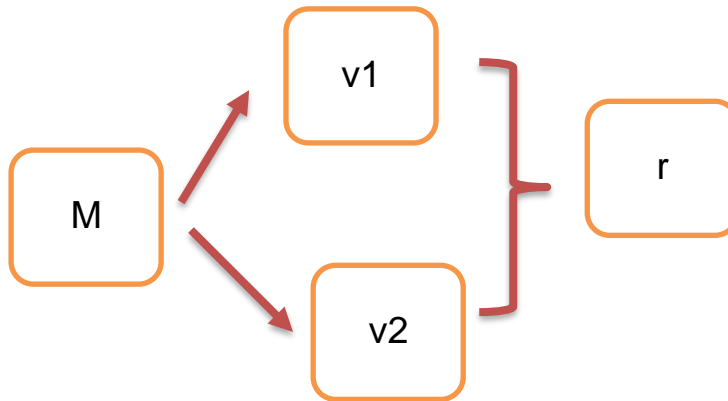
De igual manera, se centrará en un tipo no experimental porque procura realizar una inspección minuciosa de cada variable sin haberlas manipulado de forma deliberada, para que luego se observen los fenómenos con tal que se puedan ver como se originan, para que finalmente se puedan analizar con mucho cuidado. (Hernández et al. 2007).

Asimismo, es una investigación con un nivel correlacional porque busca describir, analizar e interpretar las circunstancias actuales y la estructura o evolución de los fenómenos, el enfoque se elabora en relación a conclusiones notables y extraordinarias, además de como una persona, grupo o cosa intervienen en el tiempo actual, permitiendo que se trabaje sobre las realidades de los hechos. (Tamayo y Tamayo, 2006).

Según su temporalidad, la investigación será transversal porque se adjunta datos e información en una sola ocasión y periodo determinado, el cual tiene como enfoque explicar y analizar las consecuencias e interacción en un instante específico. (Hernández et al. 2014).

Figura 1:

Estructura de la Investigación



Descripción:

M: Muestra

v1: Liderazgo Transformacional – Variable N°1

v2: Clima Organizacional – Variable N°2

r: Relación entre las variables N° 1 – N° 2, donde existe una correlación

Según Tamayo (2012) determina que la población está enfocada en los diferentes acontecimientos mediante la observación donde se centra en los rasgos habituales percibidos en situaciones oportunas y que están previamente definidas para el desarrollo de la investigación. Por ende, la población de la investigación será censal, por lo que se tiene a un total de 25 colaboradores donde está compuesto por: conductores, personal administrativo y personal de atención al cliente.

Tabla 1:*Relación de colaboradores*

CARGO	TOTAL
Conductores	20
Personal Administrativo	4
Personal de Atención al Cliente	1
TOTAL	25

Caro (2019) comenta que las técnicas son medios que sirven para reunir datos que permite ser un soporte al momento de recaudar y reunir información verdadera, con el fin de lograr cumplir el objetivo planteado. La técnica empleada fue la encuesta porque proporciona y da soluciones a los problemas en intervalos que describan como del vínculo que existe entre las variables en estudio, tras adjuntar cuidadosamente los datos obtenidos.

Arias (2006) comenta que los instrumentos son los recursos materiales que sirven como base fundamental para la selección de información verídica, donde son utilizados por otros investigadores para así tener una idea de cómo sustentar las averiguaciones relevantes que sirvan como apoyo. Por tal motivo, se asignó la aplicación de dos cuestionarios para evaluar las variables mencionadas anteriormente, para la primera variable se decidió poner en práctica el cuestionario aplicado en el año 2006 por los autores Bass y Avolio, en el cual anteriormente se han utilizado en diferentes tesis y artículos científicos para estudiar como influyó el liderazgo transformacional en la proyección y visión de las diferentes empresas para así poder generar cambios positivos en las expectativas de los colaboradores; se pretende realizar un minucioso análisis mediante las dimensiones propuestas por dichos autores, donde figuran a cuatro como las más fundamentales en una organización:

Estimulación intelectual, consideración individual, motivación inspiradora e influencia idealizada. Estas dimensiones permitirán que se dé un enfoque más correcto hacia el logro de las metas trazadas, permitiendo así tener un mejor control de lo que se busca con cada dimensión y relacionarlo a la empresa.

Mientras que para la segunda variable se empleó el cuestionario propuesto en el 1968 por los autores Litwin y Stringer, de igual manera han sido aplicados en artículos científicos y tesis para poder investigar como influyó el clima organizacional en las diferentes empresas en contexto internacional, en el cual explica los aspectos más importantes de la conducta de los colaboradores que trabajan en una empresa en relación a conceptos significativos como el clima y motivación empresarial, de la misma manera que la variable anterior, se analiza mediante ocho dimensiones: Estructura, recompensa, riesgos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad; estas dimensiones al igual que las anteriores sirven como base para tener una guía hacia el logro de lo que se pretende lograr, dando una perspectiva significativa que ayude a asociarse con la empresa. Las preguntas estuvieron enfocadas en Escala Tipo Likert:

Tabla 2:

Escala de Likert

Numeración	Escala de Likert
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Asimismo, para certificar los criterios de inclusión empleados en la investigación se escogieron los trabajos (tesis) más relevantes y precisas enfocadas a los temas en cuestión, por lo que, se tomaron en cuenta las siguientes características: En primer lugar, se consideraron investigaciones que sean originales y que estén firmados por un experto. Seguidamente, que estén en el idioma español para que así se pueda lograr hacer una investigación más verídica, en tercer lugar, se estimó que haya realizado entre el 2018 – 2023. En último lugar, se incluyó investigaciones que estén relacionadas con empresas dedicadas al transporte o MIPYMES. Luego de realizar el análisis minucioso de los requisitos anteriormente expuesto, se quedó con 12 investigaciones que sirven como guía para realizar la investigación. Igualmente, se utilizó recursos como base de la investigación, donde se investigó en las diversas páginas: Google Académico, Repositorios, Redalyc, entre otros. La mayor parte de información encontrada fue en Google Académico, donde se encontraron documentos informativos relacionados al tema de investigación, seguidamente fue Repositorios donde se encontraron investigaciones valiosas de las diferentes universidades con el fin de ayudar a realizar un mejor análisis. En Redalyc, también se encontró información que sirvió como parte de la investigación. Por otro lado, se realizó un minucioso estudio sobre el uso de las palabras claves: Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional y Transporte y finalmente se utilizó los operadores boléanos “AND” y “OR”, para así lograr recaudar datos precisos y tener mejores resultados para una investigación correcta.

Referente a los criterios de exclusión se descartó 12 investigaciones del total de lo obtenido. Primeramente, se excluyeron 4 documentos que no comprendían el periodo establecido 2018 – 2023. En segundo lugar, se suprimieron 2 que estaban duplicados, en

tercer lugar, se descartaron 4 que estaban en otro idioma, y finalmente, se excluyeron 2 que no contaban con la estructura IMRD.

Hernández et al. (2003) hacen énfasis en la importancia del grado de autenticidad que se le atribuye al instrumento que pretende medir las variables, para así lograr demostrar efectividad que se debe presentar en un estudio, además se debe encontrar una conexión con el objetivo propuesta de la investigación. Asimismo, Escobar y Cuervo (2008) determinan que el juicio de expertos es el criterio acertado de individuos autorizados y con argumentos acertados en relación al tema, permitiendo que haga énfasis en una estrategia con múltiples ventajas para justificar la fiabilidad de la investigación, en el cual se destaca la posibilidad de obtener información detallada sobre el objeto en estudio y la calidad de cada una de las respuestas de los expertos. De esta manera, los instrumentos fueron certificados por expertos, ellos se encargaron de evaluar cada ítem de los cuestionarios propuestos y también observaron minuciosamente si están organizados de manera correcta, pero el más importante fue que si las preguntas formuladas tienen coherencia con los criterios correspondientes para el desarrollo de la investigación, finalmente de cada uno de los expertos decidió si los cuestionarios en estudio eran aplicables o no aplicables.

Tabla 3:

Validación de expertos

N° de Expertos	Nombre del Experto	Opinión
1	Mg. Pastor Casas, Carlos Alberto	Aplicable
2	Mg. Camacho Gayoso, Arturo Francisco	Aplicable
3	Mg. Ríos Uribe, Mauricio	Aplicable

Asimismo, el Alfa de Cronbach fue el seleccionado para comprobar la credibilidad de dichos instrumentos con el fin de poder tener en claro como poder aplicarlos, para ello se adaptó una prueba polito de manera virtual donde primeramente se seleccionó a una muestra de 10 colaboradores, para que de esta forma se pueda determinar el grado de confiabilidad de los cuestionarios aplicados a los colaboradores, seguidamente se pasó la información recopilada a una base de referencia donde se procesaron los datos para realizar el procedimiento, el cual se aplica la varianza a cada ítem seleccionado, seguidamente la suma de los ítems y de la varianza para luego pasar a aplicarlo en la ecuación, de ese modo se encuentra el alfa que se tomará en cuenta, y se determinará en qué nivel se encuentra para la medición de las variables.

Tabla 4:

Grado de confiabilidad Alfa de Cronbach

Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Muy Alta	Coeficiente alfa 0,81 – 1,00
Alta	Coeficiente alfa 0,61 – 0,80
Moderada	Coeficiente alfa 0,41 – 0,60
Baja	Coeficiente alfa 0,21 – 0,40
Muy Baja	Coeficiente alfa 0,01 – 0,20

Asimismo, se especifica en qué nivel de confiabilidad se encuentran las variables N°1 y N°2 en las siguientes tablas:

Tabla 5:

Prueba de confiabilidad – Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,73	10

Conforme a la tabla 5, se puede apreciar lo siguiente que con un 0.73 se encuentra en un grado alto de confiabilidad.

Tabla 6:

Prueba de confiabilidad – Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,71	10

De acuerdo a la tabla 6, se observa que con un 0.71 se encuentra en un grado alto de confiabilidad.

Conforme a la tabla 5 y 6 se aprecia que la variable del liderazgo transformacional con el 0.73 y el clima organizacional con el 0.71 se encuentran en un grado de confiabilidad alta, por ende, se comprueba la confiabilidad de ambas variables.

Namakforossh (2000) determina como parte fundamental de una investigación al minucioso estudio del análisis exploratorio donde se utiliza y emplea los datos previamente obtenidos para lograr tener información verídica y confiable, asimismo, analiza que los instrumentos tengan relación con el objetivo propuesto para poder cumplirlo. Al momento de procesar la información recaudada de los cuestionarios empleados que fueron respondidos por la población seleccionada (25 colaboradores) según el criterio seleccionado, donde se

originó una base de datos proveniente del Google Forms donde se desarrolló las encuestas previamente mencionadas, por ello se realizó un análisis estadístico mediante el programa Excel donde se utilizó tablas para procesar la información previamente recaudada y analizada, y así poder comparar e interpretar de manera más minuciosa y detallada la información, donde se analizó las preguntas una a una para así poder entenderlo mejor y poder enfocarlo en lo que se quiere lograr, donde se realizó el análisis mediante la distribución de frecuencias para así poder agrupar cada uno de los datos y proporcionar de manera adecuada el desarrollo de cómo fue se dando la recolección de información solicitada y conforme a los parámetros seleccionados, donde el coeficiente rho (ρ) de Spearman fue el indicado para realizar la estadística inferencial, y así poder tener un mejor panorama de lo que los objetivos planteados, permitiendo que los datos obtenidos sean validados y que cumplan con los patrones específicos.

Primeramente, se determinó cual sería el problema a investigar en relación a la empresa de transportes Turismo Briceño SAC con el fin de darle un mejor enfoque a lo que se quiere lograr, para que de esta manera se pueda definir los temas más influyentes a investigar. Después, de tener un claro panorama de lo que se quiere investigar, se llegó a la conclusión que los temas a evaluar serían: Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional. Seguidamente, se indagó sobre los antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local para que tengan un realce con la investigación propuesta; para así poder darle un mejor enfoque en relación a objetivos e hipótesis, técnicas e instrumentos. De tal manera, que se pueda definir cuál sería la población exacta a estudiar para tener un mejor análisis de información, asimismo que los resultados y conclusiones sean más certeros. Luego, se investigó las bases teóricas de los temas previamente seleccionados, de igual

manera se tomó en cuenta las dimensiones e indicadores de las respectivas variables en estudio para poder tener una correcta investigación y centrarlo con el problema a estudiar, permitiendo que se cumpla con lo acordado. De tal manera, se propuso a delimitar el problema, objetivos, hipótesis y justificación. A continuación, se determinó la parte metodológica, es decir se precisó el diseño, nivel y enfoque, también se definió la población, muestra y se precisó cual sería la técnica e instrumentos a utilizar, en el que se empleó un cuestionario por cada variable, se pasó a detallar los criterios de exclusión, inclusión, validez y confiabilidad, luego se realizó un breve resumen del análisis, procedimiento y recaudación de información estadística donde estarán especificados los detalles en el que se dirige la investigación, también se realiza la parte del recogimiento de datos para tabularlo en tablas y poder tener un análisis más definido, como último procedimiento se realizan las discusiones donde se especifican las principales limitaciones, implicancias, conclusiones y recomendaciones.

A fin de poder recopilar información verídica donde permita estudiarlo de la mejor manera, seleccionamos métodos que sirvan como base para encontrar lo que deseamos lograr, por ello la encuesta fue la elegida donde los cuestionarios fueron desarrollados por otros autores enfocándose en esa misma línea para medir las variables en cuestión, el propuesto en el 2006 por Bass y Avolio se enfocó en un líder transformador y el desarrollado en 1968 por Litwin y Stringer se centró en el clima dentro de una organización. Las preguntas tenían un determinado puntaje (1-5) basándose en una escala de calificación de Likert, donde el factor principal era que cada una tenga coherencia con los objetivos propuestos. De igual manera, la muestra seleccionada fue de 25 colaboradores entre ellos: personal administrativo, conductores y personal de atención al cliente. Asimismo, se hizo énfasis en

el objetivo que se quiere cumplir con el análisis correspondiente, los cuestionarios en cuestión fueron realizados en Google Forms, con el fin de poder obtener inmediata y así poder analizar cada uno de los datos de manera más precisa y rápida, para finalmente poder comparar cada ítem de dimensiones e indicadores.

Asimismo, con el fin de sustentar el tratamiento y análisis de datos previamente obtenidos, en primer lugar se toma en cuenta los datos recolectados en función al método y diseño seleccionado para el desarrollo de la investigación, donde se verificó la validez y confiabilidad de los instrumentos y datos que se emplearán, seguidamente se organizó la base de datos arrojada de los cuestionarios realizados, donde se recopiló la información para luego aplicarlo en tablas que sean útiles para la investigación, en tercer lugar el análisis de correlación de Spearman donde se comprobó que existe una relación positiva entre ambas variables. Finalmente, se elaboró los resultados donde fueron explicados uno a uno con el fin de poder entender la importancia que tienen las variables y como se aplican en la empresa, permitiendo que se explique de manera más clara y concisa.

Para la investigación presente se tuvo como sustento a siete principios éticos con el propósito de cuidar a detallada cada dato obtenido: Primeramente, se necesitará el permiso del dueño de la empresa de transportes Turismo Briceño para obtener la información que se empleará y también si los colaboradores de dicha empresa están dispuestos a responder las preguntas formuladas en forma anónima. Posteriormente, la confidencialidad porque cada resultado obtenido será de forma secreta respetando la privacidad de cada uno de los encuestados. De igual manera, se cuidará la identidad de cada uno de los colaboradores para que no se presente ningún problema. Asimismo, la honestidad porque contará con datos reales, es decir no habrá manipulación de información y se respetará las opiniones que

tuvieron cada uno, para así poder llegar a tener datos que confirmen la realidad que vive la empresa. El respeto en la investigación fue importante porque se realizó un trato justo y sin presión al momento de mandar los cuestionarios. Finalmente, la transparencia y la no mal eficiencia porque al momento de recoger los datos se precisó algunos puntos importantes para que sea claro, conciso y sin ningún daño.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para tener un mejor análisis de lo alcanzado anteriormente por los cuestionarios ejecutados se realizó tablas de acuerdo al ítem correspondiente. Primeramente, se analizaron las variables con sus correspondientes dimensiones, después se estudiará las dos variables juntas en una sola tabla que se encuentra vinculado con el objetivo que se quiere lograr. Igualmente, el modelo de correlación de Spearman será el indicado para comprobar si las variables en estudio presentan una relación positiva o negativa.

Tabla 7:

Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional	TOTAL	
	N°	%
Alto	7	28
Medio	15	60
Bajo	3	12
TOTAL	25	100

Interpretación: Referente a los datos recopilados sobre liderazgo transformacional en los colaboradores se deduce que un 60% comenta que se presenta un liderazgo transformacional de nivel “medio”, seguidamente un 28% nivel “alto” y finalmente el 12% nivel “bajo”.

Tabla 8:

Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

Dimensiones	TOTAL	
	Nº	%
Estimulación Individual		
Nunca	-	-
Casi nunca	3	12
A veces	13	52
Casi siempre	7	28
Siempre	2	8
TOTAL	25	100
Motivación Inspiracional		
Nunca	-	-
Casi nunca	2	8
A veces	14	56
Casi siempre	8	32
Siempre	1	4
TOTAL	25	100
Influencia Idealizada		
Nunca	-	-
Casi nunca	5	20
A veces	12	48
Casi siempre	8	32
Siempre	-	-
TOTAL	25	100
Consideración Individual		
Nunca	-	-
Casi nunca	2	8
A veces	12	48
Casi siempre	9	36
Siempre	2	8

TOTAL**25****100**

Interpretación: Con referencia a la dimensión estimulación intelectual un 52% considera que “a veces” se realizan capacitaciones y eventos de actualización para el equipo de trabajo, mientras que con un 28% dice que “casi siempre” el jefe apoya a sus miembros de su equipo de trabajo y que es flexible en el aspecto normativo para que se cumplan de manera correcta con lo acordado.

En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, se tiene que la mayor parte de colaboradores coinciden que con un 56% “a veces “el jefe participa en las labores debido a que le falta tiempo, por otro lado, con el 32% coinciden que “casi siempre” presenta una conducta ética y que respeta a su equipo de trabajo.

Referente a la dimensión influencia idealizada, un 48% del total de los encuestados comenta que “a veces” el jefe se olvida de comunicar las acciones a desarrollar y en ocasiones se olvida de practica lo que dice, mientras que el 32% dice que “casi siempre” fomenta la identificación del personal – asistencial y que enfatiza en lo importante que es tener una misión colectiva que beneficie a la empresa.

En base a la dimensión consideración individual, se observa que el 48% enfatiza que “a veces” el jefe enseña a poder identificar las necesidades y aptitudes del personal y que colabora al crecimiento de los puntos fuertes del personal a cargo para su crecimiento personal y profesional. Con un porcentaje parecido, se tiene que un 36% manifiesta que “casi siempre” el jefe fomenta el autodesarrollo en un equipo de trabajo y que puede identificar en cada miembro las distintas habilidades, fortalezas y criterios que tiene cada uno.

Tabla 9:

Clima Organizacional

Clima Organizacional	TOTAL	
	N°	%
Alto	9	36
Medio	12	48
Bajo	4	16
TOTAL	25	100

Interpretación: En relación a los datos recopilados sobre el clima organizacional en los colaboradores se percibe que el 48% del total comenta que se presenta un clima organizacional “medio”, el 36% “alto” y finalmente el 16% bajo.

Tabla 10:

Clima Organizacional y sus dimensiones

Dimensiones	TOTAL	
	N°	%
Estructura		
Nunca	-	-
Casi nunca	2	8
A veces	13	52
Casi siempre	8	32
Siempre	2	8
TOTAL	25	100
Recompensa		
Nunca	-	-
Casi nunca	3	12
A veces	13	52
Casi siempre	8	32
Siempre	1	4

TOTAL	25	100
Riesgos / Desafíos		
Nunca	-	-
Casi nunca	3	12
A veces	13	52
Casi siempre	9	36
Siempre	-	-
TOTAL	25	100
Relaciones		
Nunca	1	4
Casi nunca	3	12
A veces	12	48
Casi siempre	7	28
Siempre	2	8
TOTAL	25	100
Cooperación		
Nunca	-	-
Casi nunca	1	4
A veces	14	56
Casi siempre	9	36
Siempre	1	4
TOTAL	25	100
Estándares		
Nunca	-	-
Casi nunca	4	16
A veces	12	48
Casi siempre	7	28
Siempre	2	8
TOTAL	25	100
Conflicto		
Nunca	1	4

Casi nunca	5	20
A veces	10	40
Casi siempre	7	28
Siempre	2	8
TOTAL	25	100
Identidad		
Nunca	9	36
Casi nunca	4	16
A veces	3	12
Casi siempre	7	28
Siempre	2	8
TOTAL	25	100

Interpretación: Con respecto a la dimensión estructura que se observa que el 52% comenta que “a veces” las tareas se encuentran bien definidas y que el jefe demuestra interés porque las normas estén claras, mientras que el 32% menciona que “casi siempre” se trabaja de forma ordenada y se conoce claramente las políticas de la empresa.

En referencia la dimensión recompensa se tiene que el 52% refiere que “a veces” las recompensas que reciben son mejores que las amenazas - críticas, igualmente con el 32% señala que “casi siempre” los errores son sancionados y que los reconocimientos son mejores cuando el trabajo es mejor.

En la dimensión Riesgos / Desafíos el 52% menciona que “a veces” la empresa ha tenido en cuenta cuales son los riesgos que se deben tomar en los momentos más oportunos y que trabaja en forma lenta pero segura cumpliendo las metas propuestas, mientras que el 36% dice “casi siempre” la dirección está preparada en correr riesgos por medio de una adecuada iniciativa.

Referente a la dimensión Relaciones se tiene que el 48% enfatiza que “a veces” el clima laboral suele ser estable, mientras que el 28% enfatiza que “casi siempre” prevalece un ambiente de cordialidad y la relación con el jefe – colaborador suelen darse de manera agradable y amena.

En la dimensión Cooperación se tiene que el 56% comenta que “a veces” presionan para mejorar el rendimiento individual – grupal, mientras que el 36% dice “casi siempre” se cuenta con el apoyo de su jefe o compañeros, en el momento que se les presenta una tarea difícil.

En cuanto a la dimensión Estándares se observa que el 48% hace mención que “a veces” se exige un rendimiento bastante alto debido a problemas, asimismo con el 28% comenta que “casi siempre” toda tarea puede ser mejor hecha y que insiste que se mejore individual – grupal.

En referencia la dimensión Conflicto se tiene que el 40% indica que “a veces” se alienta para decir lo que pensamos y que el 28% menciona que “casi siempre” toma decisiones rápidas y fáciles, del mismo modo el 20% manifiesta que en la empresa no aplica evitar discusiones para causar buena impresión.

Referente a la dimensión Identidad se observa que un 36% menciona que “nunca” han pensado que pertenecen a un grupo de trabajo incorrecto, asimismo el 28% hace énfasis que “casi siempre” se sienten contentos de integrar la empresa.

Tabla 11:

Análisis del Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional

Liderazgo Transformacional	Clima Organizacional						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	8	32	7	28	9	36	24	32
Medio	12	48	14	56	10	40	36	48
Bajo	5	20	4	16	6	24	15	20
TOTAL	25	100	25	100	25	100	75	100

Interpretación: La presente tabla muestra el análisis de las variables mencionadas, donde el mayor grado de incidencia del 56% se ubica en un rango medio, asimismo se tiene que con una incidencia menor a un 16%, puesto que ambas variables van de la mano.

Análisis Inferencial

Tabla 12:

Correlación de Spearman

H1: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023.

Ho: El liderazgo transformacional no tiene relación positiva ni significativa con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023.

			Liderazgo Transformacional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.	.449*
		Sig. (bilateral)	.	0.025
		N	25	25
		Clima Organizacional	.449*	1
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.449*	1
		Sig. (bilateral)	0.025	.
		N	25	25

* Se encuentra la correlación con un nivel de 0.05, donde es significativa (bilateral).

Interpretación: Conforme al análisis inferencial podemos comprobar que existe una clara relación entre las variables mencionadas anteriormente, donde se obtiene un sig. del 0.025 con 0.449 de coeficiente de correlación, el cual señala que ambas variables presentan una correlación positiva moderada, indicando que la “Ho” se desmiente y se procede a aprobar la hipótesis propuesta en la investigación. Igualmente, se comprueba que ambas variables son importantes para una empresa, y que existe una notable prueba para poder asegurar que sostienen un vínculo significativo obteniendo un nivel de significancia del 95%.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con referencia al objetivo general, determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023; los resultados alcanzados en tabla N°8 con énfasis en la dimensión estimulación intelectual de un líder transformacional, donde el 52% indica que “a veces” se realizan capacitaciones para el mejor rendimiento en la empresa, datos que al ser comparados con lo dicho por Astudillo (2021) enfatiza que el 62% considera que estas variables se presentan en un nivel moderado y que existe una alta relación directa, debido a que la empresa se preocupa por las constantes charlas y por realizar estrategias que sean innovadoras para la empresa, asimismo mientras para que esta dimensión sea superior se debe enfocar en transmitir un adecuado mensaje a los miembros. Por consiguiente, se afirma que el liderazgo transformacional según lo dicho por Bass y Avolio (2006) es un suceso que están relativamente asociado a la estimulación del conocimiento de cada colaborador, para así poder convertirlos en quienes puedan lograr asumir y comprometerse con la visión que tiene la empresa, el cual está centrado en un interés común. Asimismo, Sánchez (2022) confirma en su investigación que el 62% de los colaboradores encuestados dice que se presenta en la empresa un clima organizacional “regular”; debido a que a veces la remuneración, la estructura organizacional, apoyo mutuo y autonomía tienen contribuyen medianamente a la empresa. Del mismo modo, en la investigación propuesta se percibe un clima organizacional “medio” con un 48% debido al bajo interés que tienen los colaboradores y a la falta de interés que pueden presentar en algunas ocasiones. Es así que, García y Zapata (2008) confirman lo primordial que es contar con un clima pacífico, donde

se debe incrementar las responsabilidades organizacionales para el correcto cumplimiento de las estrategias planteadas, donde sean objetivas y que cumplan un propósito específico.

De acuerdo al objetivo específico N° 1, sobre determinar la percepción del liderazgo transformacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023, los resultados encontrados en la tabla N°7 reflejan que la mayor parte de los colaboradores coinciden en que “a veces” o “casi siempre” se pone en práctica el liderazgo transformacional en dicha empresa. Por el cual, en la dimensión influencia idealizada se observa que se obtiene que “casi siempre” con un 32% se logra destacar la misión colectiva que tienen en la empresa para que ayude en el desarrollo progresivo, en el cual se fomenta una relación positiva entre todo el personal y asistentes para que así se logre tener un mejor ambiente laboral. Estos resultados fueron comparados con lo expuesto por Rojero et al. (2019) en el cual deduce que existe una fuerte relación con un 3.50% donde los subordinados ya cuentan un líder marcado y que les permite compartir la misión – visión con el resto del grupo, señalando que es importante contar con un líder transformacional influyente para que ayude a enriquecer el compromiso y performance organizacional. Igualmente, Davis y Newstrom (2003) argumentan la importancia de poder contar con un buen líder, que sepa cómo llevar al éxito al equipo de trabajo, siendo así que logren idealizarlo de manera positiva para así poder trabajar de manera eficiente y proactiva, donde prime la correcta ejecución de los propósitos planteados, además de que lograr impactar de manera positiva en el autoestima de los colaboradores permitiendo que trabajen más entusiasmados y fluyan de la mejor manera para que se sientan más seguros y de su valor que tienen. Caso contrario con lo encontrado por Cornejo (2022) donde determina que se encuentra en un rango débil con el 40.48% debido a que no se sienten motivados para alcanzar sus objetivos propuestos, que

no se siente libres de poder plasmar lo aprendido y que no son conducidos por un buen camino para mejorar el aprendizaje corporativo, por el cual hace que el nivel de compromiso individual y grupal cada vez sea más bajo, por ende es fundamental crear estrategias y una cultura donde resalte los valores, para así transmitir seguridad emocional en el talento humano adquirido por la empresa.

De acuerdo al objetivo específico N°2, determinar la percepción favorable del clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023, el cual coinciden con lo dicho por Dávila y Acosta (2023) donde considera que con 78.2% las relaciones jefe – colaborador suelen ser agradables debido que ambos aportan ideas constructivas para el bien de la empresa, fomentando el apoyo mutuo entre todos y de esa manera aumenta la conexión emocional de los colaboradores hacia la empresa, este resultado generó similitud con los resultados encontrados, ya que el 28% comentan que casi siempre las relaciones entre jefe – colaborador suelen ser amenas, permitiendo que se fomente un clima laboral estable, donde prime los valores y el trabajo en equipo se desarrolle de la mejor manera. Igualmente, Portela et. al. (2021) llegan a la conclusión que la mayor parte de trabajadores percibieron un entorno laboral débil en la mayoría de sus dimensiones donde se obtuvo una concordancia alta con énfasis en las respuestas brindadas, dando a entender que algunos trabajadores no llevan un orden correcto de como ir realizando cada actividad y que las tareas no se encuentran definidas correctamente, el cual aún no se han decidido implementar estrategias donde el clima organizacional sea el eje principal para el correcto cumplimiento de los objetivos, dando a entender que las debilidades las conviertan en fortalezas por el bien de la empresa, por ello que el 65% considera que se presenta una debilidad en el ambiente social de trabajo y que un 57% se encuentra la administración el

trabajo debido a que le falta generar más efectividad y que estén enfocados en ser competentes. Por tal motivo, Reyes (2017) menciona el valor en el que radica los diferentes sucesos organizacionales con el fin de crear un entorno con énfasis claras en sus funciones, teniendo un gran impacto en la motivación, actitudes y relaciones que tienen los colaboradores a nivel individual, aumentando el compromiso y lealtad a la empresa.

De acuerdo al objetivo específico N°3, establecer el nivel de correlación entre las dimensiones de las variables del liderazgo transformacional y clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023, cuyos resultados con lo expuesto por Mestanza y Blas (2021) en dicho estudio logra determinar que se encontró una correlación auténtica e importante de las dimensiones en estudio, en el cual el sig. (bilateral) arrojó $p = 0.000$, el cual es inferior al grado de alcance (sig.) de 0.05 y con un Rho de Spearman del 0.970, hecho por el cual se acepta la hipótesis del estudio en cuestión. Estos alcances guardan coherencia con los resultados conseguidos en el presente análisis, en donde se obtiene un sig. (bilateral) de $p = 0.025$ con un Rho de Spearman del 0.449, con el 0.05 de grado de significancia, donde se encuentra una correlación positiva moderada entre las dimensiones de dichas variables. Del mismo modo, Olivares y Torres (2023) en su investigación logran determinar la relación existente y que influye de manera positiva regular, dado que, son dos variables fundamentales en el crecimiento organizacional, en el cual se consiguió un Rho de Spearman del 0.355 con un sig. del 0.05 donde se pretende aceptar la hipótesis presentada.

Con relación a la hipótesis alternativa presentada, se comprueba que existe una relación importante positiva permitiendo ser validada, demostrando una mayor incidencia en un nivel medio en las variables mencionadas con un 56%, enfatizando en la importancia

de contar con un buen líder y clima organizacional, ya que ambos son una mancuerna, donde el líder toma el papel de mentor para que impacte positivamente en la ejecución progresiva enfocadas en la visión organizacional. Del mismo modo, Aguilar y Nacario (2018) confirman la existencia de un vínculo positivo entre la importancia de tener un líder proactivo y de un eficiente clima laboral, teniendo como soporte a las funciones de las respectivas actividades propuestas, esto hace énfasis en lo referente a la conducta individualizada el 40% considera que si se les ayuda a mejorar sus capacidades y que el 35% considera que se les manifiesta los valores y pensamientos de acuerdo a la importancia del jefe, dado caso es fundamental contar con líderes que demuestren seguridad y sean capaces de percatarse de los problemas que se observen en el alrededor.

En relación a las limitaciones encontradas en la investigación se tiene que los colaboradores de la empresa tenían un poco de temor realizar estos dos cuestionarios debido a que pensaban que su jefe les podría regañar o aplicar una sanción, asimismo la falta de bibliografía para realizar los antecedentes, en relación al rubro transporte y que se relacionen con las variables de estudio, igualmente se encontraron pocos instrumentos (cuestionarios) referente al tema en mención, lo cual generó inconvenientes al momento de escoger para poderlo aplicar. Finalmente, en algunas investigaciones los resultados y conclusiones eran difícil de comprender debido a que faltaba más desarrollo de lo que se pretende conseguir con respecto a los objetivos. Asimismo, es importante saber que se debe tener en cuenta cuales son los principales aspectos (técnicas, criterios, instrumentos, etc.) que se quiere mejorar para proporcionar un estudio más profundo y con gran relevancia.

Por otra parte, en cuanto a las implicancias teóricas se observa que las teorías encontradas son de mucha importancia puesto que sirven como base fundamental de cómo

se debe enfocar permitiendo tener un mejor conocimiento de ello para que se produzca un crecimiento significativo y se genere una ventaja muy importante en el sector, permitiendo sobresalir en cuanto a su organización e implementación de estrategias. En cuanto a las implicancias prácticas, se obtiene que los resultados previamente encontrados se relacionan con lo dicho por otros autores investigados, donde la mayor parte concuerdan que es fundamental contar un líder motivador donde sientan un ambiente genuino para desempeñar sus labores, indicando que existe una correlación positiva ya que ambos van de la mano, permitiendo así que se eleve la calidad de liderazgo transformacional y clima organizacional con el fin de lograr una buena implementación en lo interno y externo, generando así que se potencie para aumentar la competitividad en el sector. Respecto a las implicancias metodológica, se busca cumplir con principios precisos para su respectivo análisis que han sido seleccionados con el fin de profundizar el tema en cuestión para que se encuentre una coherencia con los instrumentos y los resultados sean concisos al momento de realizar la investigación.

De tal manera, se tiene las siguientes conclusiones: Con énfasis al objetivo general presentado, se determina que se emplea de manera eficiente para así poder fortalecer la competitividad y ser más conocidos dentro del rubro. Los resultados alcanzados sobre el grado de relación del liderazgo transformacional, señala que el 60% confirma que se presenta en un nivel “medio”, debido a que el líder y colaboradores trabajan de forma eficiente con el fin de mejorar sus propósitos planteados para así lograr posicionar mejores estrategias, donde se busca ser un líder motivador y comunicador. Asimismo, con referencia al grado de relación del clima organizacional, se percibe un 48% en un nivel medio donde se fomenta un espíritu de trabajo bueno, generando una sensación de igualdad entre los integrantes de

la empresa y generando la solidez de la misma. Se concluye con respecto al objetivo específico N°1 referente a determinar la percepción de liderazgo transformacional, que este genera un gran impacto en la seguridad y confianza por parte del jefe hacia su equipo de trabajo, dando a entender que es fundamental estar en constante motivación para poder así promover el autodesarrollo, teniendo como base las políticas y tareas para poder realizar un buen trabajo donde la empresa, el cual arroja en nuestros resultados que en la dimensión motivación inspiracional un 56% considera que las capacitaciones no se dan forma continua, debido a que hay ocasiones que no coinciden con el horario establecido, este porcentaje simboliza que las capacitaciones permiten que se mejore de manera continua mediante procesos establecidos. Asimismo, se concluye con respecto al objetivo específico N°2 en relación a determinar la percepción favorable del clima organizacional, que un 32% considera que “casi siempre” se trabaja de forma ordenada y con una correcta planificación, permitiendo que de esa manera se mantenga una relación positiva entre la productividad y calidad señalando que se enfoquen en el bienestar y satisfacción de los colaboradores, el cual se determina que es fundamental para que la empresa potencie la experiencia del empleado, mediante nuevas ideas que sean fuentes de trabajo que respondan al cambio. Finalmente, con relación al objetivo específico N°3 enfocado en establecer el grado de correlación existente basándose en sus dimensiones de cada variable, obteniendo una asociación atractiva y moderada señalando un Spearman del 0.449, dando como resultado que ambas variables se relacionan, y que el líder influye mediante una conducta que están de una manera u otra relacionadas con la percepción del clima organizacional, donde indica que están comprometidos con lo requerido por parte de la empresa (misión - visión), puesto que cooperan colectivamente para proponer soluciones acertadas por medio de beneficios

atractivos, generando que los colaboradores se sienten capaces de tomar decisiones correctas.

En cuanto a las recomendaciones basadas en los resultados encontrados se tiene:

- ✓ Se plantea realizar capacitaciones más seguidas a sus colaboradores, con dirección al cumplimiento y ejecución de las metas trazadas para su continuo desarrollo, permitiendo la integración del equipo y la mejora continua de los mismos.
- ✓ Se aconseja tener en claro cuáles son los valores y normas que maneja para que así se fomente un buen clima laboral, y resulte ser más atractiva, generando que la responsabilidad social sea mucho más clara y este enfocada en un cambio organizacional.
- ✓ Se recomienda generar un aprendizaje corporativo donde los colaboradores desarrollen sus capacidades, aptitudes e ideas mediante una cultura ética.
- ✓ Se debe realizar actividades de bienestar e integración, para que el personal se sienta más cómodo y motivado, mejorando así el sentido de pertinencia y aumentando la eficiencia, en el cual se cree un grado de confianza positivo y la comunicación se realice de manera fluida para que así se pueda solucionar en caso se presente algún problema en un futuro.
- ✓ Que el líder siga influyendo y transformando de manera positiva a su equipo de trabajo para que cree un vínculo emocional, y sientan que son capaces de poder resolver cualquier situación que se les presente, que sepan actuar con responsabilidad y que sean empáticos con sus compañeros.

- ✓ Se propone que la investigación sirva como apoyo para seguir indagando más a fondo como poner en práctica estas herramientas que ayuden a enriquecer al líder y así fomentar un clima laboral tranquilo.

REFERENCIAS

Aguilar Gálvez, R. T., & Nacarino Rosso, A. Y. (2019). *Gestión del conocimiento para el liderazgo transformacional en la empresa de transportes Royal Palace´s Trujillo – 2018*.

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme. Caracas.

Astudillo Robles, R.M. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la comunicación de los socios de la cooperativa de la cooperativa de transporte mixto, Maracaná, 2020*.

Ballestas Castillo, H. (2016). *Liderazgo transformacional y cambio organizacional en una empresa de transporte privado en Cartagena de Indias*.

Barroso, F., & Salazar, J. (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquilladoras textiles de exportación*. The Anáhuac Journal Business and Economics, 10(2), pp. 67 – 96.

Blasco, J. E., & Pérez, J.A. (2007). *Metodologías de investigación en educación física y deportes: ampliando horizontes*. Editorial Club Universitario. España.

Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial*. Prensa de psicólogos consultores. Palo Alto. California. Estados Unidos.

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencia*.

Caro, L. (2019). *7 técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. Lifeder. Universidad de Guadalajara.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*.

Chiang Vega, M.M., Salazar Botello, C.M., Huerta Rivera, P.C., & Nuñez Partido, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85.

Cruz – Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I.M. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*. *Revista universidad y empresa*, 15 (25), 13.-32.

Cornejo Condori, M.K. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022*.

Dávila Barbaran, A., & Acosta Chávez, A.M. (2023). *Estrés laboral en el clima organizacional de una empresa de transporte aéreo, 2022*.

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw – Hill.

Escobar – Pérez, J., & Cuervo – Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. *Avances en Medición*, 6(1), 27 – 36.

Gamboa Sierra, D.C. (2019). *Importancia del liderazgo transformacional en un equipo de trabajo enfocado a servicio al cliente*.

García Oliva, C.D., & Loyola Alayo, J.P. (2019). *Relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de transportes y servicios JGGEIRL en la ciudad de Trujillo, 2018.*

García, M., & Zapata, D.A. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional.* Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali.

Gestión (2021). *Clima laboral: El 55% de trabajadores peruanos tiene miedo a cometer errores laborales.*

Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.* Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2), pp. 61 – 77.

Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación.* 3era edición. México: Mc Graw – Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta: la idea.* Metodología de la Investigación. 5ta edición. México: McGraw – Hill.

Hernández – Sampieri, R., Fernández – Collado, C., & Baptista – Lucio, P. (2014). *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo.* En Hernández – Sampieri, R., Fernández – Collado, C. &

Baptista – Lucio, P. Metodología de la investigación. (6 ed., págs. 88 – 101). México: Mc Graw – Hill.

Huamán Chinchay, L.M. (2020). *Clima organizacional en la Sub Gerencia de administración de mercados y sanidad de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo – 2019.*

Lewin. K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal.* Editorial Paidós.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional.* División de investigación. Harvard Business School, Boston.

Lussier R., & Achua, C. (2005). *Liderazgo, Teoría. Aplicación. Desarrollo de Habilidades.* México: Thomson Learning 2 edición.

Mata, R. (2015). *Jefes mexicanos ¿tiranos y controladores?* Forbes. México.

Méndez Álvarez, C. (2006). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales.* Editorial Limusa.

Mestanza Macedo, J.M., & Blas Mariñas, Y.Y. C. (2021). *El liderazgo y el clima laboral en la empresa de transporte Nuevo California, Trujillo, 2021.*

Miranda, D. R.; & Herrera, R.S. (2014). *La importancia del liderazgo y la efectividad de los procesos administrativos en las organizaciones.* Liderazgo Estratégico, 4(1), 71 – 84.

Morachimo Aguilar, R. T., & Torres Pérez, K.D. (2019). *Estilos de liderazgo de los gerentes de las empresas de transportes interprovincial de pasajeros en el Terrapuerto de la ciudad de Trujillo – 2019.*

Namakforoosh, M. (2000). *Metodología de la investigación.* Editorial Lumisa Noriega. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Negreiros Castillo, R.S. (2021). *Liderazgo estratégico y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de transporte pesado – Trujillo.*

Olivares Picasso, M.E., & Torres Mory, H.R. (2023). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional en una empresa Autotaxi Satelital SAC, 2022.*

Payeras, 2. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados.* España: Díaz de Santos.

Portela Perdomo, D, G., Ramírez Delgado, E. Y., & Ramos Moreno, M.I. (2021). *Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente frente al servicio en la Empresa de Transporte de Encomiendas de la ciudad de Bogotá* (Bachelor’s thesis, Universidad de la Sabana).

Ramírez, M. (2012). *Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica – metodológica para el análisis de la dirección organizacional.* Revista de Ciencias Sociales (Ve), 18(1), 89 – 98.

Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos, su proceso organizacional.* Monterrey, Nuevo León, México, Editorial Universitaria UANL.

Robles, G. (2011). *El líder transformacional, Promotor del cambio*. La Revista de Negocios de ITAM.

Rojero – Jiménez, R., Gómez – Romero, J.G.I., & Quintero – Robles, L.M. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las MIPYMES mexicanas*. Estudios Gerenciales, 35(151), 178 – 189.

Sánchez García, I. J. (2022). *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*.

Tamayo, M. & Tamayo, M. (2006). *Diccionario de la investigación científica*. Universidad ICESI Cali, Colombia.

Tamayo. M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa. Pág. 180.

Torres Mejía, Y.R., Suarez Rueda, M.C., & Vega Hernández, M.A. (2022). *Evaluación del clima laboral en los trabajadores de una Empresa de Transportes de Florida Santander*.

Torres, R. (2018). *Indicadores claves para medir el clima laboral*.

Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista Prelac, 1(1), 42 – 10.

Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MQL Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC,2023.					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL:	DIMENSIONES:	INDICADORES:	ESCALA DE MEDICIÓN:
Variable 1: Liderazgo Transformacional	Medio orientado al impulso del conocimiento de los colaboradores. (Bass y Avolio, 2006).	La investigación presente se desarrollará en función de la entrevista y como instrumento se utilizará un cuestionario por cada variable que se aplicará a colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC.	Consideración Individual Estimulación Intelectual Motivación Inspiracional Influencia Idealizada	Visión Ética Carisma Coherencia	Nominal
Variable 2: Clima Organizacional	Conjunto de rasgos que son percibidas en un ambiente de trabajo. (García y Zapata, 2008).		Estructura Recompensa Relaciones Riesgos Identidad Cooperación Estándares Conflicto	Retención del Talento Absentismo Laboral Duración en el puesto Formación y Capacitación Tiempo medio por contratación Tiempo medio por conseguir objetivos Accidentabilidad Laboral	

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC,2023.				
PROBLEMA:	OBJETIVOS:	VARIABLES:	METODOLOGÍA:	POBLACIÓN:
¿En qué medida está relacionado el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC,2023?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2: Clima Organizacional</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> <p>Método de análisis de datos: Información brindada por los colaboradores – Excel.</p>	<p>Población:</p> <p>La investigación será censal, por lo que estará conformada por todos los colaboradores de dicha empresa que son 25 entre: conductores, personal administrativo y personal de atención al cliente.</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la percepción del liderazgo transformacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC,2023.</p> <p>Determinar la percepción favorable del clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC,203.</p> <p>Establecer el nivel de correlación entre</p>			

	las dimensiones de las variables del liderazgo transformacional y clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023.			
--	---	--	--	--

ANEXO N°3: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



Yo **Berardo Marcelo Briceño Flores**, identificado con DNI **17859089**, en mi calidad de **Gerente General** del área de Gerencia de la empresa de transportes **Turismo Briceño SAC** con R.U.C N° **20440484345**, ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. **Klomy Anabel Briceño Marquina**, identificada con DNI N° **76067866**, egresado de la (X) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa: "El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023". con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (X) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas).
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

TURISMO BRICEÑO S.A.C.

Firma y sello del Representante Legal o Representante del área
DNI: 17859089

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado
DNI: 76067866

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				



ZONA REGISTRAL N° V - SEDE TRUJILLO
Oficina Registral de TRUJILLO



Código de Verificación:
35495374
Solicitud N° 2023 - 5627578
11/09/2023 18:06:35

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS LIBRO DE SOCIEDADES ANONIMAS

CERTIFICADO DE VIGENCIA

El servidor que suscribe, **CERTIFICA:**

Que, en la partida electrónica N° 11022976 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de TRUJILLO, consta registrado y vigente el **nombramiento** a favor de BRICEÑO FLORES, BERARDO MARCELO, identificado con DNI. N° 17859089 , cuyos datos se precisan a continuación:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: TURISMO BRICEÑO S.A.C.

LIBRO: SOCIEDADES ANONIMAS

ASIENTO: A00001

CARGO: GERENTE GENERAL

FACULTADES:

CORRESPONDE A LA GERENCIA GENERAL, A SÓLA FIRMA PODRÁN:

FACULTADES ADMINISTRATIVAS:

- 1.-EJECUTAR LOS ACUERDOS DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS Y CUALQUIER OTRO ORGANISMO SOCIAL.
- 2.-SUSCRIBIR LA CORRESPONDENCIA DE LA SOCIEDAD A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. 3.-SUSCRIBIR BALANCES Y CUALQUIER OTRO DOCUMENTO DE CARÁCTER CONTABLE.
- 4.-ORDENAR AUDITORÍAS INTERNAS.
- 5.-SUSCRIBIR A NOMBRE DE LA SOCIEDAD TODO TIPO DE MINUTAS, ESCRITURAS PÚBLICAS Y CUALQUIER OTRO INSTRUMENTO NOTARIAL.
- 6.-COMPRAR Y VENDERLOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES Y OTORGAR RECIBOS Y CANCELACIONES Y FIRMAR DOCUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS CUYO VALOR NO SUPERE EL 50% DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD.
- 7.-ADQUIRIR, SOLICITAR Y TRANSFERIR A TÍTULO GRATUITO U ONEROSO REGISTROS A NOMBRE DE LA SOCIEDAD, DE DERECHOS PATRIMONIALES DE AUTOR, PATENTES DE INVENTOR, MARCAS DE PRODUCTO Y DE SERVICIO, MARCAS COLECTIVAS Y DE GARANTÍA, DISEÑOS Y DIBUJOS INDUSTRIALES, MODELOS DE UTILIDAD, SECRETOS DE PRODUCCIÓN, NOMBRES COMERCIALES, LEMAS COMERCIALES, CONCESIONES Y AUTORIZAR CUALQUIER TIPO DE ACTO O CONTRATO REFERENTE A LA PROPIEDAD INDUSTRIAL O INTELLECTUAL.
- 8.-NOMBRAR APODERADOS, SUSTITUIR PODERES Y REVOCAR PODERES CON CUALQUIERA DE LAS FACULTADES QUE SE ESTIPULAN EN LOS LITERALES. 1,11, 111 DE ESTA PRIMERA CLÁUSULA ADICIONAL. 9.-AUTORIZAR VIAJES NACIONALES E INTERNACIONALES DE FUNCIONARIOS Y APROBAR SUS RESULTADOS; 10.-SUSCRIBIR LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA LA INSCRIPCIÓN DE CONTRATOS EN EL REGISTRO FISCAL DE VENTAS A PLAZOS O EN EL REGISTRO DE PRENDA GLOBAL Y FLOTANTE.

FACULTADES LABORALES:

- 1.- NEGOCIAR, CELEBRAR, SUSCRIBIR, MODIFICAR, RESCINDIR, RESOLVER O DAR POR CONCLUIDOS A NOMBRE DE LA SOCIEDAD CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y DE MANERA TEMPORAL; ACCIDENTAL, DE OBRA O SERVICIO, EN TODAS SUS MODALIDADES; CONVENIOS DE FORMACIÓN LABORAL Y CONVENIOS DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES CON NACIONALES Y EXTRANJEROS, Y CUALQUIER CONTRATO LABORAL EN TODAS LAS MODALIDADES NO PROHIBIDAS LEGALMENTE. 2) AMONESTAR, SUSPENDER, DESPEDIR Y CESAR INDIVIDUAL Y COLECTIVAMENTE AL PERSONAL A NIVEL NACIONAL. 3) FIJAR Y OTORGAR ANTICIPOS DE REMUNERACIONES; CONCEDER PERMISOS, LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES CON O SIN GOCE DE HABER, GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES, SUBVENCIONES, ASIGNACIONES, PARTICIPACIONES EN UTILIDADES Y PRÉSTAMOS AL PERSONAL CON PATRIMONIO DE LA SOCIEDAD. 4) FIJAR Y MODIFICAR EL HORARIO Y DEMAS CONDICIONES DE TRABAJO. 5) TRASLADAR AL PERSONAL, SEGÚN LA CONVENIENCIA DE LA SOCIEDAD. 6) SUSCRIBIR PLANILLAS, BOLETAS DE PAGO Y LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES. 7) OTORGAR CERTIFICADOS DE TRABAJO, CONSTANCIAS DE FORMACION LABORAL Y PRACTICAS PRE-PROFESIONALES. 8) LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICION (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 126-2012-SUNARP-SN)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADA/VERIFICARCERTIFICADOLITERALFACES](https://enlinea.sunarp.gob.pe/sunarpweb/pages/publicidadcertificada/verificarcertificadoliteralfaces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL : ARTICULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, INDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

Pag. 1 de 3



ZONA REGISTRAL Nº V - SEDE TRUJILLO
Oficina Registral de TRUJILLO



Código de Verificación:
35495374
Solicitud Nº 2023 - 5627578
11/09/2023 18:06:35

SUSCRIBIR LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACION DIRIGIDA AL MINISTERIO DE TRABAJO, INSTITUTO PERUANO DE SEGURIDAD SOCIAL; ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y DEMÁS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL O DE SALUD. 9) APROBAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

FACULTADES DE REPRESENTACION:

1) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODO TIPO DE INSTITUCIONES PUBLICAS O PRIVADAS, FUNCIONARIOS Y AUTORIDADES JUDICIALES, CIVILES, MUNICIPALES, FISCALES, ADMINISTRATIVAS, CONSTITUCIONALES, TRIBUTARIAS, DE ADUANAS (SUNAD), CONTRIBUCIONES (SUNAT), REGISTROS PUBLICOS (SUNARP), INDECOPI, CAMARAS DE COMERCIO LOCAL Y DE LA REPUBLICA, DEFENSORIA DEL PUEBLO, COMERCIALES, DE TRABAJO Y JUDICIALES, POLICIALES Y MILITARES, CON LAS FACULTADES DE PRESENTAR TODA CLASE DE RECURSOS Y RECLAMACIONES, ASI COMO DESISTIRSE DE ELLOS. 2) REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD CON LAS FACULTADES SUFICIENTES PARA PRACTICAR LOS ACTOS A QUE SE REFIERE EL CODIGO PROCESAL CIVIL, LA LEY GENERAL DE ARBITRAJE O PARA ACTUAR EN CUALQUIER TIPO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, LABORAL, CIVIL, PENAL, CONSTITUCIONAL O ANTE EL FUERO MILITAR CON LAS FACULTADES GENERALES DEL MANDATARIO JUDICIAL ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 74 Y LAS ESPECIALES DEL ARTICULO 75 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL, 3) ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y LOS JUZGADOS Y SALAS ESPECIALIZADAS DE TRABAJO EN TODAS LAS DIVISIONES E INSTANCIAS, YA SEA COMO DEMANDANTE O DEMANDADO. 4) ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD PARTICIPANDO EN LA NEGOCIACION Y CONCILIACION COLECTIVA, PRACTICANDO TODOS LOS ACTOS PROCESALES PROPIOS DE ESTA, SUSCRIBIR CUALQUIER ACUERDO Y ILEGADON EL CASO, LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTS.48 Y 49 DEL DEC.LEY.25593. 5) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ESPECIALMENTE EN PROCEDIMIENTOS PENALES, CON LAS FACULTADES ESPECIFICAS DE DENUNCIAR, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, PRESTAR INSTRUCTIVA, PREVENTIVA Y TESTIMONIALES, PUDIENDO ACUDIR A NOMBRE DE LA SOCIEDAD ANTE LAS AUTORIDADES POLICIALES, SIN LIMITE DE FACULTADES. 6) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN DIRECTORIOS, JUNTAS DIRECTIVAS, EN JUNTAS DE SOCIOS ACCIONISTAS O DE SOCIEDADES MERCANTILES O CIVILES; Y EN LAS JUNTAS DE MIEMBROS DE LAS ASOCIACIONES, FUNDACIONES O COMITES A QUE PERTENEZCAN, CON DERECHO A VOZ Y A VOTO, SEGUN CORRESPONDA EL CASO. 7) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN CUALQUIER PROCESO DE REESTRUCTURACION PATRIMONIAL PREVISTO POR EL DEC.LEG. 845 Y LA LEY 27146, INCLUYENDO PROCESOS DE INSOLVENCIA, CONCURSO PREVENTIVO, REESTRUCTURACION, LIQUIDACION Y QUIEBRA, PROCESOS SIMPLIFICATORIOS Y CONCURSO DE ACREEDORES, PUDIENDO PARA EL EFECTO SOLICITAR LA INSOLVENCIA, EL RECONOCIMIENTO DE LOS CRÉDITOS, PEDIR JUDICIALMENTE LA NULIDAD DE ACTOS DE INSOLVENTE EN EL LLAMADO PERÍODO DE SOSPECHA, IMPUGNAR RESOLUCIONES DE LA COMISION DE REESTRUCTURACION PATRIMONIAL O QUIEN HAGA SUS VECES Y LAS DEL TRIBUNAL(SALA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA) O QUIEN HAGA SUS VECES, ASÍ COMO PARTICIPAR EN LAS JUNTAS DE ACREEDORES CON DERECHO A VOZ Y VOTO DE ACUERDO A LEY. 8) OTORGAR, SUSTITUIR Y/O REVOCAR LAS FACULTADES DE REPRESENTACIÓN A UNA O MÁS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS.

C00001

OTORGAMIENTO DE PODER.-

EN JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE FECHA 15/08/2016, SE ACORDÓ Y APROBÓ POR UNANIMIDAD OTORGAR PODERES AL GERENTE GENERAL, DON: BERARDO MARCELO BRICEÑO FLORES, PARA QUE PUEDA DISPONER, COMPRAR, GRAVAR Y VENDER LOS BIENES INMUEBLES Y MUEBLES DE LA SOCIEDAD SIN LA LIMITACIÓN DEL ARTÍCULO 115 INCISO 5 DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES, ES DECIR BIENES DE LA EMPRESA CUYO VALOR CONTABLE EXCEDAN DEL 50% DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD, ASÍ COMO FIRMAR LAS MINUTAS, ESCRITURAS Y OTROS DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LAS CONSECUENCIAS DEL FIN ANTES MENCIONADO.

C00002

OTORGAMIENTO DE PODER.-

POR ACTA DE JUNTA UNIVERSAL DE ACCIONISTAS DE FECHA 17.08.2016 SE ACUERDA Y APRUEBA POR UNANIMIDAD OTORGAR PODER AL GERENTE GENERAL : BERARDO MARCELO BRICEÑO FLORES IDENTIFICADO CON D.N.I Nº 17859089, PARA LO SGTE:

A.- CELEBRAR CONTRATOS DE CUALQUIER NATURALEZA, SUSCRIBIENDO LOS DOCUMENTOS CORRESPONDIENTES, SUSCRIBIR ADVANCE ACCOUNTS, LETRAS HIPOTECARIAS, CRÉDITOS DOCUMENTARIOS, ARRENDAMIENTO FINANCIERO, AVALES Y CARTAS FIANZAS, DOCUMENTOS DE EMBARQUE, TELEVISE Y CONVENIO, FIDEICOMISO, LEASING, JOINT VENTURE, FACTORIN, FRANCHISING, UNDERWRITING, CREDICART, SWAP, ETC. ASÍ COMO LA DOCUMENTACIÓN CREDITICIA O ADMINISTRATIVA QUE SEAN NECESARIAS PARA EL LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALAS ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICION (ART. 140° DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 126-2012-SUNARP-SM)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPPWEB/PAGES/ PUBLICIDADCERTIFICADA/VERIFICARCERTIFICADOLITERALFACES](https://enlinea.sunarp.gob.pe/sunarpweb/pages/publicidadcertificada/verificarcertificadoliteralfaces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL : ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALAS, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.



ZONA REGISTRAL N° V - SEDE TRUJILLO
Oficina Registral de TRUJILLO



Código de Verificación:
35495374
Solicitud N° 2023 - 5627578
11/09/2023 18:06:35

DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA.
B.- COMPRAR, DONAR, ACEPTAR EN DONACIÓN, CONSTITUIR GARANTÍAS MOBILIARIAS, OTORGAR FIANZAS SOLIDARIAS PARA GARANTIZAR OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DE TERCEROS, SOLICITAR CARTAS FIANZAS, CONSTITUIR PRENDAS DINERARIAS, HIPOTECAR, RENUNCIAR A HIPOTECAS LEGALES QUE PUDIERAN CONSTITUIRSE A FAVOR DE LA EMPRESA, LEVANTAR Y/O CANCELAR GARANTÍAS MOBILIARIAS, HIPOTECAS Y LEVANTAR TODO TIPO DE GRAVÁMENES, ANTICRESAR, GRAVAR, PERMUTAR, DACIÓN EN PAGO, COMODATO, USO, USUFRUCTO, MUTUO DISEÑO, OTORGAR FIANZA MANCOMUNADA Y SOLIDARIA, ARRENDAR ACTIVA Y PASIVAMENTE TODA CLASE DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES, AFIANZAR Y/O AVALAR OBLIGACIONES, PODRÁ INTERVENIR EN LICITACIONES O CONCURSOS PÚBLICOS DE PRECIOS.
C.- CELEBRAR CONTRATOS DE CRÉDITO, CTA CTE, CRÉDITOS DOCUMENTARIOS, OTROS CRÉDITOS, SOLICITAR, CELEBRAR Y SUSCRIBIR CRÉDITOS EN GENERAL, PRÉSTAMOS Y MUTUOS, SOLICITAR FIANZAS Y RETIRAR IMPOSICIONES, DEPOSITAR VALORES EN CUSTODIA Y RETIRARLOS, ABRIR, CERRAR, ALQUILAR CAJAS DE SEGURIDAD, HIPOTECAR, OTORGAR EN GARANTÍA MOBILIARIA, OTORGAR FIANZA MANCOMUNADA Y SOLIDARIA, CONTRATAR, RENOVAR, AFECTAR, DEPOSITAR, AVALAR, ENDOSAR PÓLIZAS DE SEGUROS, CEDER CRÉDITOS, ENDOSAR Y RENOVAR WARRANTS, DOCUMENTOS DE EMBARQUE Y CERTIFICADOS.

DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:
POR ESCRITURA PUBLICA DEL 05/09/2003 OTORGADA ANTE NOTARIO RAMIREZ ODIAGA ALEJANDRO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO.

II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:
NINGUNO.

III. TITULOS PENDIENTES:
NINGUNO.

IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:
NINGUNO.

V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:
NINGUNO.

N° de Fojas del Certificado: 3

Derechos Pagados: 2023-99999-1803040 S/ 30.00
Tasa Registral del Servicio S/ 30.00

Verificado y expedido por MORALES MORALES, GILMER, Abogado Certificador de la Oficina Registral de Trujillo, a las 09:16:24 horas del 15 de Septiembre del 2023.

Abog. Gilmer Manuel Morales Morales
ABOGADO CERTIFICADOR
Zona Registral N° V - Sede Trujillo

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALAS ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICION (ART. 140° DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 126-2012-SUNARP-SH)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADA/VERIFICARCERTIFICADOLITERAL.FACES](https://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADA/VERIFICARCERTIFICADOLITERAL.FACES) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALAS, INDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

ANEXO N°4: INSTRUMENTOS VALIDADOS

PROFESOR N°1

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación:	"El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023"		
Línea de investigación:	Gestión de PYMES y MYPES		
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Pastor Casas, Carlos Alberto		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Liderazgo transformacional		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

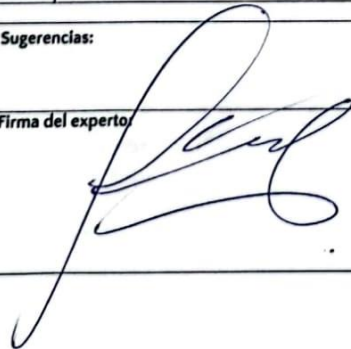
Título de la investigación:	“El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023”
Línea de investigación:	Gestión de PYMES y MYPES
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Pastor Casas, Carlos Alberto
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto



PROFESOR N°2:

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación:	"El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023"		
Línea de investigación:	Gestión de PYMES y MYPES		
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Arturo Francisco Camacho Gayoso		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Liderazgo transformacional		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Considerar una pregunta relacionado a la responsabilidad social. Ejemplo: ¿El jefe promueve la participación del personal en actividades de responsabilidad social? Participar en estas actividades puede tener una incidencia en el clima organizacional

Firma del experto:


 CLAD 02714

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023”
Línea de investigación:	Gestión de PYMES y MYPES
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Arturo Francisco Camacho Gayoso
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:


Firma del experto:



CLAD: 02714

PROFESOR N°3



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	“El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023”			
Línea de Investigación:	Gestión de PYMES y MYPES			
Apellidos y nombres del experto:	RIOS URIBE MAURICIO			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Liderazgo transformacional			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Conforme				
Firma del experto: 				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023”
Línea de investigación:	Gestión de PYMES y MYPES
Apellidos y nombres del experto:	RIOS URIBE MAURICIO
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Conforme

Firma del experto:



ANEXO N°5: ENCUESTAS

ENCUESTA N°1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuestionario adaptado por modelo de Bass y Avolio (2006)

Instrucción: Estimado(a) colaborador(a) presentamos una encuesta para evaluar cómo se desarrolla el liderazgo transformacional en la empresa donde trabaja, donde le pido que lea detenidamente cada pregunta antes de marcar con una X la respuesta que usted crea conveniente, según dicha escala:

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	1. El jefe apoya a cada uno de los miembros del equipo de trabajo a que tomen buenas decisiones en el desempeño de cada una de sus funciones.					
	2. El jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo y asistencial.					
	3. El jefe impulsa capacitaciones para el personal administrativo y asistencial.					
	4. El jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de sus metas y objetivos.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	5. El jefe inspira confianza en todo momento.					
	6. El jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.					
	7. El jefe respeta a su equipo de trabajo en todos los aspectos.					
	8. El jefe muestra una conducta ética.					
INFLUENCIA IDEALIZADA	9. El jefe comunica de manera abierta las acciones a desarrollarse dentro de la empresa.					
	10. El jefe practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.					
	11. El jefe enfatiza en la importancia de tener un sentido de misión colectiva.					
	12. El jefe fomenta la identificación del personal administrativo y asistencial con la empresa.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	13. El jefe identifica en cada miembro del equipo de trabajo sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios.					
	14. El jefe contribuye al desarrollo de sus fortalezas del personal administrativo y asistencial.					
	15. El jefe promueve el autodesarrollo en el equipo de trabajo.					
	16. El jefe enseña a poder identificar las necesidades y capacidades entre el personal.					

ENCUESTA N°2: CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuestionario adaptado por Litwin y Stringer (1968)

Instrucción: Estimado(a) colaborador(a) presentamos una encuesta para evaluar cómo es el clima organizacional en la empresa donde trabaja, donde le pedimos que lea detenidamente cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente, según la escala propuesta:

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

CLIMA ORGANIZACIONAL						
	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Estructura	1. Las tareas están bien definidas en la empresa.					
	2. Trabajo de forma ordenada y con una correcta planificación.					
	3. Conozco claramente las políticas de esta empresa.					
	4. Mi jefe muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.					
Recompensa	5. Las recompensas e incentivos que reciben en esta empresa son mejores que las amenazas y críticas.					
	6. En esta empresa existe una mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho.					
	7. Los errores son sancionados en esta empresa.					
	8. En esta empresa, mientras el trabajo que se realice sea mejor, el reconocimiento que se recibe es mejor.					
Riesgos / Desafíos	9. Se trabaja de forma lenta, pero segura sin riesgos.					
	10. Esta empresa ha tomado riesgos en momentos oportunos.					
	11. La toma de decisiones se realiza en forma cautelosa para alcanzar las metas propuestas.					
	12. La dirección de la empresa está dispuesta a correr riesgos de una buena iniciativa.					
Relaciones	13. En el equipo de trabajo prevalece un ambiente de cordialidad.					
	14. Se caracteriza por tener un clima laboral estable.					
	15. En esta empresa, las personas no son indiferentes hacia los demás.					
	16. La relación entre jefe – colaborador suelen ser agradables.					
Cooperación	17. En esta empresa, siempre presionan para mejorar el rendimiento individual y grupal.					
	18. Existe mucha confianza entre colaborador y jefe.					
	19. La empresa muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.					
	20. Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y compañeros.					
Estándares	21. En esta empresa se exige un rendimiento bastante alto.					
	22. La empresa continuamente insiste que mejoremos el trabajo individual y grupal.					
	23. Para la empresa, toda tarea puede ser mejor hecha.					
	24. Se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.					
Conflicto	25. En esta empresa, la manera de causar una buena impresión es evitar discusiones y desacuerdos.					
	26. Se alienta para que digamos lo que pensamos, así no estemos de acuerdo con el jefe.					
	27. Lo más importante en la empresa, es tomar decisiones rápidas y fáciles.					
Identidad	28. Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa.					
	29. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona de manera incorrecta.					
	30. Siento que no hay lealtad por parte del personal hacia la empresa.					