

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

## **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXTFINA S.A. EN EL CALLAO, 2018”**

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Mey Lyn Chang Moreno

Mabel Milagros Céspedes Claudio

Johanna Mirella Mariano Evangelista

**Asesor:**

Cesar Augusto Acosta Cashu

Lima - Perú

**2018**

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Cesar Augusto Acosta Cashu, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del(los) estudiante(s):

- Mey Lyn Chang Moreno
- Mabel Milagros Céspedes Claudio
- Johanna Mirella Mariano Evangelista

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A. EN EL CALLAO,2018” para optar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

---

Cesar Augusto Acosta Cashu

Asesor

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

### **ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

El Sr(a) *Director de Administración William Cesar Ferrer Jauregui*, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Mey Lyn Chang Moreno; Mabel Milagros Céspedes Claudio; Johanna Mirella Mariano Evangelista* para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: “Influencia del Liderazgo en el Clima Laboral de la Empresa Textilera Texfina S.A en el Callao, 2018”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, expresa:

Aprobado

Calificativo:  Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

---

William Cesar Ferrer Jauregui

Director

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación es dedicado a nuestros Padres por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia y a nuestros Hijos, quienes son la razón de nuestras vidas, todo lo que hoy somos es gracias a ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios y a nuestras familias.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE TABLA</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Antecedentes</b>	<b>14</b>
1.2.1. Antecedentes nacionales	14
1.2.2. Antecedentes internacionales	22
<b>1.3. Formulación del problema</b>	<b>37</b>
<b>1.4. Objetivos</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>39</b>
<b>2.1. Enfoque</b>	<b>39</b>
<b>2.2. Tipo de estudio</b>	<b>39</b>
<b>2.3. Diseño de Investigación</b>	<b>39</b>
<b>2.4. Hipótesis</b>	<b>40</b>
2.4.1. Hipótesis General	40
2.4.2. Hipótesis Específica 1	40
2.4.3. Hipótesis Específicas 2	40

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

<b>2.5. Unidad de estudio</b>	<b>40</b>
<b>2.6. Población</b>	<b>41</b>
<b>2.7. Muestra</b>	<b>41</b>
<b>2.8. Muestra (muestreo o selección)</b>	<b>42</b>
<b>2.9. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos</b>	<b>42</b>
2.9.1. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	43
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>51</b>
<b>3.1. Consideraciones Éticas</b>	<b>79</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>80</b>
<b>6.1. Discusión</b>	<b>80</b>
<b>6.2. Conclusiones</b>	<b>81</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO N.º 1.</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO N.º 2.</b>	<b>88</b>

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla n. ° 1 . ¿La gerencia se compromete con el bienestar de los trabajadores? .....	51
Tabla n. ° 2 . ¿Su jefe dirige el área de producción de manera adecuada? .....	52
Tabla n. ° 3 . ¿Existe una buena relación entre las jefaturas y los trabajadores?.....	53
Tabla n. ° 4 . ¿Su jefe sabe manejar sus emociones bajo presión? .....	54
Tabla n. ° 5 . ¿Su jefe promueve el trabajo en equipo? .....	55
Tabla n. ° 6 . ¿Su jefe interviene de manera justa? .....	56
Tabla n. ° 7 . ¿Su jefe utiliza su condición de poder a favor de la empresa? .....	57
Tabla n. ° 8 . ¿Su jefe utiliza su situación de poder a favor de su equipo? .....	58
Tabla n. ° 9 . ¿Su jefe lo respalda en su trabajo?.....	59
Tabla n. ° 10 . ¿Recibe retroalimentación oportuna por parte de su jefe? .....	60
Tabla n. ° 11 . ¿Su jefe reconoce y valora sus logros? .....	61
Tabla n. ° 12 . ¿Su jefe es íntegro y ético? .....	62
Tabla n. ° 13 . ¿Su jefe se comunica con usted de manera adecuada? .....	63
Tabla n. ° 14 . ¿La comunicación entre compañeros es la adecuada?.....	64
Tabla n. ° 15 . ¿La comunicación con el personal de otras áreas es la adecuada?.....	65
Tabla n. ° 16 . ¿Se considera a sí mismo claro y respetuoso al comunicarse con los demás?.....	66
Tabla n. ° 17 . ¿Las funciones de los puestos son claras y específicas? .....	67
Tabla n. ° 18 . ¿Los procesos son claros y precisos? .....	69
Tabla n. ° 19 . ¿Los procesos han sido presentados entre los trabajadores? .....	70
Tabla n. ° 20 . ¿Recibe un salario acorde a su puesto y funciones?.....	71
Tabla n. ° 21 . ¿Cree que la empresa le brinda la oportunidad de crecer dentro de la misma? .....	72
Tabla n. ° 22 . ¿Recibe capacitaciones por parte de la empresa? .....	73
Tabla n. ° 23 . ¿El ambiente de trabajo es agradable y motivador? .....	74
Tabla n. ° 24 . ¿La empresa promueve actividades que mejoran el ambiente laboral? .....	75
Tabla n. ° 25 . ¿Está satisfecho trabajando en Texfina S.A.? .....	76



## INDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. ¿La gerencia se compromete con el bienestar de los trabajadores? .....	51
Figura n.º 2. ¿Su jefe dirige el área de producción manera adecuada? .....	52
Figura n.º 3. ¿Existe una buena relación entre las jefaturas y los trabajadores? .....	53
Figura n.º 4. ¿Su jefe sabe manejar sus emociones bajo presión? .....	54
Figura n.º 5. ¿Su jefe promueve el trabajo en equipo? .....	55
Figura n.º 6. ¿Su jefe interviene de manera justa? .....	56
Figura n.º 7. ¿Su jefe utiliza su condición de poder a favor de la empresa?.....	57
Figura n.º 8. ¿Su jefe utiliza su situación de poder a favor de su equipo? .....	58
Figura n.º 9. ¿Su jefe lo respalda en su trabajo? .....	59
Figura n.º 10. ¿Recibe retroalimentación oportuna por parte de su jefe?.....	60
Figura n.º 11. ¿Su jefe reconoce y valora sus logros? .....	62
Figura n.º 12. ¿Su jefe es íntegro y ético?.....	63
Figura n.º 13. ¿Su jefe se comunica con usted de manera adecuada?.....	64
Figura n.º 14. ¿La comunicación entre compañeros es la adecuada? .....	65
Figura n.º 15. ¿La comunicación con el personal de otras áreas es la adecuada? .....	66
Figura n.º 16. ¿Se considera a sí mismo claro y respetuoso al comunicarse con los demás? .....	66
Figura n.º 17. ¿Las funciones de los puestos son claras y específicas?.....	68
Figura n.º 18. ¿Los procesos son claros y precisos?.....	69
Figura n.º 19. ¿Los procesos han sido presentados entre los trabajadores?.....	70
Figura n.º 20. ¿Recibe un salario acorde a su puesto y funciones? .....	71
Figura n.º 21. ¿Cree que la empresa le brinda la oportunidad de crecer dentro de la misma? .....	72
Figura n.º 22. ¿Recibe capacitaciones por parte de la empresa?.....	73
Figura n.º 23. ¿El ambiente de trabajo es agradable y motivador?.....	74
Figura n.º 24. ¿La empresa promueve actividades que mejoran el ambiente laboral? .....	76
Figura n.º 25. ¿Está satisfecho trabajando en Texfina S.A.?.....	76

## RESUMEN

En el presente Trabajo de Investigación analizaremos la realidad problemática de la empresa “*Texfina S.A*” que se dedica hace 38 años, a la producción de confección de productos textiles. Los jefes inmediatos no tienen un estilo de comunicación abierta que permita transmitir sus puntos de vistas a sus colaboradores, así como tampoco escuchan a sus colaboradores, existe una alta rotación de personal en el nivel operativo, hay una falta de disponibilidad de mano de obra eficiente lo que hace que cada vez sea más difícil reclutar gente con el perfil adecuado y con las actitudes y habilidades que se requieren para la empresa.

Hemos utilizado la Justificación Teórica ya que permitirá la profundización del área de recursos humanos de la Empresa *Texfina S.A*. Es un área de interés en el estudio del clima organizacional y la importancia de generar buenos ambientes de trabajo en busca de la productividad laboral, teniendo como Objetivo General: Determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral de la Empresa Textilera *TEXFINA S.A.*, para el año 2018. Teniendo como Objetivo Especifico los siguientes: Determinar las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción para retener al talento humano en la empresa Textilera *TEXFINA S.A*. Como segundo Objetivo Especifico es Determinar las técnicas y herramientas de comunicación que desarrolla la Jefatura de Producción para favorecer la comunicación interna en la Empresa Textilera *TEXFINA S.A*.

El diseño que se utilizó en la presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, transeccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de trabajo de la empresa textilera *Texfina S.A*, las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transeccional, puesto que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único (año 2018 en las instalaciones de la empresa *Texfina S.A*.) y correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral entre los trabajadores de la empresa textilera *TEXFINA S.A.*, para el año 2018, donde los estudios cuantitativos correlacionales explican y cuantifican la relación entre variables porque se determina la relación entre liderazgo y clima laboral sin precisar el sentido de causalidad. Teniendo como población (41 trabajadores), como muestra tenemos (37 trabajadores). Después de todas las pruebas de hipótesis que se

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

realizaron (encuestas, chi-cuadrado, baremo) se tiene como conclusión, no existe autonomía de las jefaturas, los trabajadores que ingresan no reciben inducción, existe un alto nivel de rotación del personal operativo. Tenemos como segunda conclusión que si tiene relación el clima laboral y el liderazgo es una correlación positiva considerable, ya que se puede determinar si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo, clima laboral, reconocimiento, espíritu de equipo, estándares, claridad, responsabilidad.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Se define por Liderazgo, al conjunto de habilidades que posee una persona para influir en la manera de pensar o de actuar de otras, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente y orientadas a la consecución de los logros. SCHEIN, (2007).

Por otro lado, el Clima Organizacional se entiende por la manera en que los colaboradores en conjunto, perciben que la empresa les proporciona las condiciones necesarias para el desenvolvimiento de sus funciones. Ya sea el trabajo que realizan, el ambiente en el que se desarrolla, las relaciones interpersonales y la normatividad que rige a la empresa. NF LOSA, (2002).

Es bajo este contexto que analizaremos la realidad problemática de la empresa “TEXFINA S.A.”, dedicada desde hace 38 años, a la fabricación de productos textiles y cuenta con 684 empleados entre personal directivo, administrativo y operativo.

Como introducción cabe señalar que, entre los colaboradores existe un buen ambiente laboral, generado por ellos mismos, pero no un sentimiento de pertenencia y compromiso hacia la empresa; sienten que los gerentes y directores son personas autoritarias y poco accesibles, que no reconocen sus logros a nivel individual ni como contribución a los objetivos institucionales. De la misma manera, no perciben que los jefes inmediatos tengan un estilo de comunicación abierta que permita transmitir sus puntos de vista a los colaboradores y escuchar sus opiniones.

Así mismo, opinan que la burocracia interna y la falta de accesibilidad a niveles jerárquicos superiores, retrasa la entrega de los procesos, sin contar con que estos no están formalizados ni socializados; es decir, los trabajadores no tienen claro cuáles son sus funciones y solo siguen indicaciones; no hay una mínima autonomía de las jefaturas, todas las decisiones, aún las pequeñas, dependen del visto bueno final de gerencia. A este respecto, hay que indicar que los trabajadores ingresantes no reciben inducción específica de acuerdo a las funciones a desarrollar, Reglamento Interno de Trabajo, derechos, obligaciones, etc.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Otros aspectos más cotidianos que afectan al clima entre los trabajadores de **TEXFINA S.A.**, son la jornada laboral de (12 horas), ya que opinan que no les permite emprender otras actividades; la normatividad altamente restrictiva a este respecto, es decir, el trámite y/o documentación necesaria para poder llegar tarde, ausentarse o reportar un simple descanso médico. Así también, la diferencia de trato que perciben los obreros con respecto al área administrativa.

Cabe indicar que las condiciones anteriormente detalladas, tienen como consecuencia una alta rotación de personal en el nivel operativo y falta de disponibilidad de mano de obra eficiente, lo que hace que cada vez sea más difícil reclutar gente con el perfil adecuado y con las actitudes y habilidades que se requieren para la empresa. Dichos índices de rotación de personal y ausentismo afectan los niveles de productividad de la empresa en la actualidad.

La inexistencia de capacitaciones y formación continua y a todo nivel, con el objetivo de trabajar y mejorar los aspectos que intervienen en la problemática de falta de liderazgo y mal clima laboral, tienen como consecuencia que, el desempeño de los colaboradores haya venido decreciendo en los últimos (3 años), sin contar con la altísima rotación de personal, que no permite crear un vínculo con la empresa ni una continuidad que dirija a la consecución de los objetivos estratégicos.

## 1.2. Antecedentes

### 1.2.1. Antecedentes nacionales

- **Calderón Espinosa, S.V.** (2015). El liderazgo y su relación con la calidad de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Olivos. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Para optar el título profesional de licenciado en administración; formuló como Objetivo General Determinar la relación entre la Liderazgo y la Calidad de Servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, año 2015. Además como Objetivos Específicos Determinar la relación entre la Capacidad y la Calidad de Servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, año 2015. Determinar la relación entre la Comunicación y la Calidad de Servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, año 2015. Determinar la relación entre la Motivación y la Calidad de Servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, año 2015. Demostrando la Hipótesis General  $H_0$ : No existe relación significativa entre el liderazgo y la calidad de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, año 2015  $H_1$ : Existe relación significativa entre el liderazgo y la calidad de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Olivos, año 2015. Considerando las reglas de decisión:  $\bar{u}$   $P < 0.005$ , rechaza la  $H_0$   $\bar{u}$   $P > 0.005$ , no se rechaza la  $H_0$ , Variable independiente: Liderazgo y Variable dependiente: Calidad de Servicio. También las Hipótesis Específicas : $H_1$ : EXISTE RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE EL y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS 2015;  $H_2$ : EXISTE RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE EL LA CALIDAD DE SERVICIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS 2015;  $H_3$ :EXISTE RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE EL LA CALIDAD DE SERVICIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS 2015. Población, para Bernal (2010, p.160), la población “Es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. Se constituye de 110 personas, que son el total de trabajadores contratados de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Los Olivos .Realizaron una encuesta a los trabajadores contratados de la

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Municipalidad Distrital de Los Olivos. Realizando una selección aleatoria simple y considerando que la muestra piloto que es 10 a consideración del investigador, por eso se dice que la investigación es de tipo probabilístico aleatorio simple. Dónde: se usará la prueba piloto. • Población (N) =110 • Nivel de confiabilidad (p)=95% • Valor de distribución (Z)=1.96 • Margen de error (e)=5% 46 • Porcentaje de variable (p)=50% • Porcentaje de no aceptación (q)=50%  $1.962*110*0.5*0.5$   $n=0.052(110-1)+1.962*0.5*0.5 =86$ . Siendo el total de muestra para la presente investigación estuvo conformado por 86 personas. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental - transversal, ya que no se manipulo ni se sometió a prueba las variables de estudio. Concluyeron lo siguiente la PRIMERA: Se ha determinado que el liderazgo tiene relación directa y significativa en la calidad de servicio. De lo anteriormente expuesto podemos concluir que un buen liderazgo genera una buena calidad de servicio. SEGUNDA: Se ha determinado que existe relación positiva y significativa entre la capacidad y la calidad de servicio. Por ello, podemos concluir que la buena capacidad genera calidad de servicio. TERCERA: Se ha determinado, que existe relación significativamente entre la comunicación y la calidad de servicio. Por ello se puede concluir que la comunicación es muy importante para brindar un buen servicio. CUARTA: Se ha determinado que existe relación positiva y significativa entre motivación y la calidad de servicio. De lo anteriormente expuesto podemos decir que la motivación en los trabajadores influye a que trabajen entusiastamente y brinden calidad de servicio.

Análisis:

La presente tesis ha aportado a nuestro trabajo la propuesta de instrumentos y procedimientos de recolección de datos que debíamos utilizar. El cuestionario, de elaboración propia, compuesto de 25 preguntas en medición de escala de Likert, cuyos resultados fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa de estadístico STATISTIC PACKARD SOCIAL SCIENCE (VERSIÓN 24) se decidió y elaboró luego de dar lectura a la presente tesis. Luego de obtenidos los resultados, nos permitió tabular, formular, analizar y determinar la correlación de nuestras variables.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

- **Guillén Salazar**, C.T. (2015) Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha. (Tesis de Maestría). Escuela de Post Grado. Universidad Cesar Vallejo, Ica, Perú. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015 y como objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha. Se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación que, Existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional entre la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015. Y como hipótesis específicas que, Existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; Existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo - correlacional, en la cual participaron 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha. De esta investigación, se concluyó que, existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,787$  que señala que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional, alcanzando un valor de T calculado de 7,65 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna; Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la comunicación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,761$ ; alcanzando un valor de T calculado de 7,03 obtenido a través de la prueba de



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna; Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r= 0,610$ ; alcanzando un valor de T calculado de 4,62 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna; Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la confianza en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r= 0,761$ ; alcanzando un valor de T calculado de 7,03 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna; Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la participación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de  $r= 0,508$ ; alcanzado un valor de T calculado de 3,53 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Análisis:

Según Guillén, concluye que existe una relación directa entre gestión directiva y clima institucional, por lo que decidimos tomar como fuente de apoyo para desarrollar el presente trabajo, ya que intentamos establecer relación directa entre la manera de liderar de las jefaturas y el clima institucional de TEXFINA S.A.

- **Alva, J. L.; Juárez, J. A.** (2014) Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo y como objetivos específicos, Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo; Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo; Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo, se establecieron como hipótesis general que sustenta la

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

investigación que, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo es directa. Y como hipótesis específicas que, Las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos; Una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo de corte transversal, en la cual participaron 80 trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. Trujillo. De esta investigación, se concluyó que, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. 2. Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas. 3. Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente. 4. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

Análisis:

Por su parte Alva, comprobó que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular, lo que nos permitió identificar que la falta de buen clima laboral en TEXFINA S.A. influye en la baja productividad de sus colaboradores.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

- **Flores Jaime, J.** (2007) Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, El caso del Laboratorio Farmacéutico Corporación INFARMASA S.A. (Tesis de Maestría). Unidad de Post Grado. Universidad de Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Aplicar los estímulos organizacionales que permitan un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa farmacéutica Corporación Infarmasa S.A. y como objetivos específicos, Determinar qué relación existe entre el factor Autorrealización del clima organizacional y el factor Desarrollo Personal de Satisfacción Laboral; Determinar qué relación existe entre el factor Involucramiento Laboral del Clima Organizacional y el factor Desempeño de Tareas de Satisfacción Laboral; Determinar qué relación existe entre el factor Supervisión del Clima Laboral y el factor Relación con la Autoridad de Satisfacción Laboral. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación que, Los estímulos organizacionales permitan un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa farmacéutica Corporación Infarmasa S.A. Y como hipótesis específicas que, Existe relación entre el factor Autorrealización del Clima Organizacional y el factor Desarrollo Personal de Satisfacción Laboral; Existe relación entre el factor Involucramiento Laboral del Clima Organizacional y el factor Desempeño de Tareas de Satisfacción Laboral; Existe relación significativa entre el factor Supervisión con la Autoridad de Satisfacción Laboral. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, en la cual participaron 30 miembros del laboratorio farmacéutico Corporación Infarmasa S.A. De esta investigación, se concluyó que, Los estímulos organizacionales permiten un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa farmacéutica Corporación Infarmasa S.A; Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresas INFARMASA S.A. en el sentido que al mejorar el clima organizacional se incrementa la satisfacción laboral de los trabajadores; es decir, reconocimiento e interés por los logros y éxito de los trabajadores, el sentido de pertenencia, la coherencia en la dirección, así como los valores colectivos; Los resultados muestran que los trabajadores perciben pocas

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

oportunidades de progresar en la institución y poco reconocimiento por logros; asimismo perciben como regular el interés por el éxito de los empleados por hacer que participen en definir las acciones para lograr los objetivos; Los servidores de salud muestran eficiencia en el desarrollo de sus funciones y refieren en forma regular que el trabajo les hace sentirse realizados; La percepción de los trabajadores respecto al compromiso de la institución es buena, pero disminuye respecto a, si en el Centro se hacen mejor las cosas cada día; Los trabajadores desempeñan sus tareas con satisfacción, pero la cotidianidad hace que el trabajo algunas veces les aburra; Los trabajadores perciben la supervisión como una opción de mejoría; pero se quejan porque no se mejoran continuamente los métodos de trabajo y por la ausencia de capacitaciones de especialización; La relación con el Director del Centro es cordial, en mayoría de los trabajadores, quien brinda una buena disposición en bien de los trabajadores y pacientes.

Análisis:

Flores Jaime elaboró el presente trabajo de investigación con la finalidad de determinar si los estímulos organizacionales permiten un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad. Esta tesis nos permitió detectar que, es la falta de estímulos organizacionales por parte de las jefaturas, lo que no ayuda al mejoramiento del clima laboral ni al rendimiento en Texfina S.A.

- **Quesada, T.** (2014) El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N.º 04. provincia y departamento de Lima, año 2012. (Tesis de Maestría). Unidad de Post Grado. Universidad de Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012 y como objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre la dirección por excepción pasiva y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012; Establecer la relación entre la dirección por excepción activa y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012;

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Determinar el grado de relación que existe entre la dirección por contingencia y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación que, Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. Y como hipótesis específicas que, Existe una relación significativa entre la dirección por excepción pasiva y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012; La dirección por excepción activa se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012; Existe una relación significativa entre la dirección por contingencia y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa transversal - correlacional, en la cual participaron 106 entre docentes y directivos de las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N° 04. De esta investigación, se concluyó que, Los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas; En cuanto a la primera dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por excepción pasiva, los resultados de la investigación demuestran que tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas. Significa que el comportamiento organizacional tiene que ver con la dirección por excepción pasiva que asumen los directivos en un nivel medio; Se demuestra que existe relación significativa entre la segunda dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por excepción activa y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas. Es

## “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

decir, el comportamiento organizacional que se da de manera poco adecuada en ambas instituciones educativas tiene que ver con la dirección por excepción activa que asumen los directivos; Finalmente, se demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre la tercera dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por contingencia y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da tiene que ver con la dirección por contingencia que también se da mayoritariamente.

### Análisis:

En el presente trabajo, Quesada comprobó que el comportamiento organizacional tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en las instituciones. Los resultados de la investigación demuestran que la relación es significativa y nos ayudó a identificar la otra forma de liderazgo y tener bien claro cuál es el estilo de liderazgo que se hace necesario en Texfina S.A.

### 1.2.2. Antecedentes internacionales

- **Mellado, C.** (2005) La pequeña empresa industrial ante los nuevos esquemas sociales: un acercamiento a su actividad comunicacional interna. (Tesis de Maestría). Escuela de Post Grado. Universidad Pontificia de Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, España. Cuya investigación tuvo como objetivo general, analizar la importancia del liderazgo y el clima organizacional en la realidad comunicativa de las pequeñas empresas industriales y en la determinación de las relaciones laborales que se producen en su interior y como objetivos específicos, Medir la calidad del clima organizacional y del liderazgo al interior de la pequeña empresa industrial, mediante las percepciones de todos sus miembros, tanto trabajadores como jefes; Analizar los factores comunicacionales que influyen de forma significativa en la comunicación jefe – trabajadores; Contrastar si la percepción de los trabajadores se correlaciona positiva o negativamente con la que mantienen sus jefes y sus propios pares; Conocer cuál es la incidencia que estas percepciones tienen en el funcionamiento general de la organización, delimitando la consistencia de los flujos de comunicación que se consideran asociados con diferentes climas y tipos de líderes; Detectar el tipo de variables que marcan diferencias

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

significativas en dichas percepciones, convirtiéndose en patrones de agrupación estables; y Verificar a nivel metodológico la fiabilidad y validez del cuestionario que se diseñó para efectos del estudio. Se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación, que los flujos comunicacionales internos potenciados por el líder en las pequeñas empresas industriales estarían condicionando el ambiente organizacional y definiendo en gran parte la realidad laboral percibida por sus miembros. Y como hipótesis específicas que la percepción que los miembros tienen de la calidad del clima organizacional está condicionada por la comunicación en el trabajo y el estilo de liderazgo; La comunicación jefe-trabajadores se ve influida por ciertos factores comunicacionales; Los superiores evalúan su realidad laboral de forma diferente a como los subordinados perciben el estado de cada uno de los factores comunicacionales. Para probar estas hipótesis, llevó a cabo una investigación empírica de carácter no experimental en la cual participaron 173 individuos casi homogéneamente repartidos en las cinco empresas, 55,4% de éstos, varones. Algo más de la mitad del total sobrepasa los 35 años y el 78% son operarios. La antigüedad laboral del 52,4% es menor de 10 años y el 31 % trabajó más de 21 años. Los jefes coincidieron ser todos hombres, con un promedio de edad de 47 años, casados, y un nivel de estudios medio – alto. De esta investigación, se concluyó en general que, La realidad laboral interna de la pequeña empresa industrial se ve perjudicada por la falta de herramientas, políticas comunicativas y el manejo de los flujos internos de comunicación adecuados en las relaciones entre sus miembros; La estructura formal que define a la pequeña empresa industrial y la diferencia de otro tipo de unidades productivas, hace que el tipo de liderazgo de su jefe/dueño sea el factor organizacional interno que más influye en la calidad comunicativa de la misma; A nivel general, la realidad comunicativa percibida por los miembros de la pequeña empresa industrial indica una tendencia al negativismo o al menos a una percepción “regular” de la calidad del clima organizacional y del liderazgo del jefe/dueño; A nivel grupal, el manejo de los factores comunicativos estudiados (ascendente, descendente y horizontal) produce relaciones y discrepancias de percepción significativas importantes entre los miembros de la pequeña empresa industrial, respecto a su visión de los procesos organizacionales clima y liderazgo; El formato productivo industrial de estas pequeñas empresas no se adapta a las exigencias comunicacionales que la sociedad del conocimiento les impone históricamente,



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

constatándose el influjo de un modelo lineal de comunicación como forma de acción dentro de las mismas; Metodológicamente, el instrumento sobre Clima Organizacional y Tipo de Liderazgo (IMCOL) desarrollado en esta investigación demuestra consistencia interna y validez suficiente para ser utilizado en la medición de las percepciones de los miembros de la pequeña empresa industrial sobre ambos fenómenos, desde un enfoque comunicativo. Como conclusiones específicas se tiene, Desaprovechamiento estructural - La forma en que se desarrolla la actividad comunicativa al interior de las pequeñas empresas industriales, no aprovecha las posibilidades que les brinda la estructura centralizada y poco compleja que poseen para utilizar eficazmente los canales de interacción existentes. A nivel comunicacional se producen debilidades a causa del predominio del flujo vertical descendente sobre el ascendente y el horizontal, activando un circuito entrópico que ignora sus fortalezas estructurales, condiciona la participación de los subordinados y refuerza los conflictos. Esto conlleva la imposibilidad de generar una retroalimentación eficaz y demuestra un desconocimiento de las necesidades, preocupaciones y sentimientos de todos, desembocando en un bloqueo general del sistema que complica la socialización de los sujetos y autorrefuerza las opiniones negativas de ciertos segmentos de trabajadores sobre los procesos organizacionales de los que forman parte; pues ni ellos logran comunicarse satisfactoriamente, ni el superior recibe el feedback necesario para auto-evaluar sus intervenciones y mecanismos de gestión (recepción del rol). Por ello se hace necesario que el uso o desuso que haga el jefe/líder de las herramientas de comunicación interna, deba tener siempre en consideración las percepciones que los miembros generan dentro del engranaje organizativo, evitando una excesiva centralización de la comunicación que aumente la entropía del sistema y obstruya sus canales de entrada y salida; Desajustes de percepción a nivel de grupos de trabajo y con la jerarquía. El ambiente laboral que viven los miembros de la pequeña empresa industrial está fuertemente determinado por los grupos formales a los que pertenecen dentro de ella. En efecto, se constata la existencia de una diferencia intraorganizacional importante en términos comunicativos entre las categorías laborales que distinguen a su personal: por un lado los trabajadores de fábrica y por otro los empleados administrativos en un mismo nivel jerárquico, todos ellos frente al jefe/líder de la organización. Aunque el porcentaje de las respuestas neutrales en algunos casos es considerable, la impresión general es con



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

todo la de una realidad laboral y comunicacional sumamente variable según el grupo que estudiemos, lo cual nos indica orientaciones divergentes tanto en sus pensamientos como en sus vivencias dentro de dichas instituciones. El mismo nivel jerárquico que a efectos formales sustentan los trabajadores de fábrica y los empleados administrativos, no se corresponde con las oportunidades ni con las opiniones comunicativas que ambos sectores tienen sobre su ambiente de trabajo dentro de la pequeña empresa industrial. En los dos grupos el esquema de distribución de opiniones es por entero desigual, sin existir casi acuerdo perceptual. Las puntuaciones de los empleados destinados al sector fábrica - quienes constituyen la mayor parte de la masa laboral en este tipo de unidades productivas - son visiblemente más negativas y agresivas a nivel comunicativo, tanto respecto al clima como al liderazgo; mientras que la postura de los empleados administrativos discurre en un rango de opiniones más prudentes y en su mayoría tendientes al positivismo. Tal y como se pudo apreciar en los datos arrojados por el instrumento de medición aplicado a la muestra en estudio, los trabajadores administrativos perciben más positivamente que los de fábrica la “comunicación ascendente”. A su vez, confían más en la “información recibida desde el superior” y valoran en mayor proporción que los trabajadores de fábrica la “comunicación entre subordinados”. Las percepciones de los jefes/líderes de la pequeña empresa industrial en torno a la realidad comunicacional interna de la misma, se asemejan a la visión sustentada por los empleados administrativos y se oponen a la de los trabajadores de fábrica. Esta pauta de distribución de opiniones no es posible, asumimos, sino a causa de una fuerte presión del grupo producto del rol que recae sobre los individuos en su ambiente de trabajo y de la “recepción del rol” que estos mismos perciben. Administrativos y jefes acercan posturas en aspectos específicos de la realidad comunicativa, tales como los relacionados con la “comunicación entre subordinados”, la “repercusión negativa del ambiente laboral en las relaciones familiares”, la “confiabilidad de la información entregada por el jefe” y la “calidad y exactitud de la comunicación descendente”. Los trabajadores de fábrica, en cambio, en ningún momento manifiestan acuerdos importantes con los jefes/líderes en relación a la calidad de la comunicación interna observada. Mientras los superiores evalúan dicha comunicación de forma categóricamente positiva - tanto a nivel ascendente como descendente y horizontal -, este sector de los empleados cataloga la comunicación como

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

regular o pobre, sobre todo en términos del “intercambio de información”, en la “comunicación ascendente”, en sus “posibilidades de influir en el jefe” y “tomar decisiones”, así como en el “apoyo recibido en el trabajo por parte del superior”. De esta forma, perciben que el actuar de su jefe no integra sus necesidades sociales y no da vida a los canales de comunicación necesarios, producto de la inexistencia de suficientes mensajes que en materia laboral son transmitidos a este personal, así como de la falta de asimilación de la información que sí les es proporcionada y de las pocas posibilidades que tienen de retroalimentar dicho intercambio a nivel ascendente. Este bloqueo en los flujos de comunicación produce un vacío en las relaciones que impide que los mensajes descendentes obtengan los tipos de respuesta deseadas por el líder, generándose circuitos de interacción que refuerzan sustancialmente el mal estado de ambos canales entre las partes. Las disfunciones del rol de estos trabajadores (Lucas, 2002) que se constatan en el presente estudio, pasarían por la frustración del deseo de ser reconocidos e integrados a su trabajo, así como por la incapacidad de conseguir una respuesta comunicativa y emocional satisfactoria de los demás miembros, desembocando en un sentimiento de desilusión y desengaño que puede derivar en un desconocimiento y falta de compromiso con las metas y objetivos de sus empresas. Los trabajadores de la pequeña empresa industrial consideran que los líderes establecen relaciones diferenciadas entre los grupos de subordinados, por lo que pertenecer a un sector u otro puede significar una peor o mejor posibilidad de comunicación con el entorno inmediato. Este hallazgo ratifica uno de los supuestos de la investigación, según el cual la satisfacción o insatisfacción con la vida laboral y cotidiana no se distribuye al azar entre los componentes de una pequeña empresa, sino que sigue pautas que responden a la posición relativa de tales grupos sociales en relación con la distribución de los recursos comunicativos que logran dentro de su organización. No debemos olvidar que mientras los trabajadores de fábrica no se sienten en igualdad de condiciones que el resto de sus compañeros, los empleados administrativos aseguran lo contrario y mantienen en la práctica mayor comunicación con su superior, lo cual - según indican los propios resultados, influiría en la realidad laboral percibida por éstos, así como en la relación que mantienen con su jefe y con sus pares. En este contexto se ve avalado el modelo de Creación de Roles planteado por Graen (1982) dentro de la perspectiva situacional de liderazgo, demostrando cómo el tipo de trato que ofrece el líder influye en el entorno

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

social de sus subordinados. Con ello no estamos diciendo que los miembros de la pequeña empresa industrial no participen de la misma organización, sino que incluso compartiendo iguales espacios físicos, sus marcos cognitivos y perceptuales no responden a una cultura fuerte y/u homogeneizadora. La importancia del factor “antigüedad laboral”. La antigüedad laboral de los trabajadores de la pequeña empresa industrial se establece como un elemento informal y determinante en su percepción de la realidad comunicativa interna de la misma. Tanto es así que en cada uno de los contrastes donde dicha variable fue utilizada - ya sea en la medición del clima y del liderazgo, como en las diferentes áreas de la comunicación ascendente, descendente y/u horizontal, además de su interacción con otros factores de agrupamiento - las diferencias perceptuales estuvieron presentes de forma altamente significativa.

Análisis:

Según Mellado, nos habla acerca del flujo interno de comunicación y analiza los procesos comunicativos que ocurren al interior de las pequeñas empresas, en las cuales involucran el liderazgo; permitiéndonos establecer que es la falta de procesos comunicativos así como de socialización de planes y objetivos, lo que hace que los empleados de Texfina S.A. no se sientan identificados con la empresa.

- **Salas, A.** (2013) Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Valencia, España. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Conocer si la felicidad en el trabajo importa en las organizaciones y como objetivos específicos, Aportar una nueva medida de la felicidad en el trabajo; Estudiar la relación entre liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo y; Analizar el papel de la capacidad de aprendizaje organizativo en la relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación, que la felicidad en el trabajo importa a las organizaciones. Y como hipótesis específicas que la felicidad en el trabajo es la variable latente que se compone de las variables compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo; El liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la Felicidad en el Trabajo y; La capacidad de aprendizaje organizativo ejerce un efecto mediador entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo. Para probar estas hipótesis, llevó a cabo

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

una investigación empírica en la cual participaron 666 médicos especialistas asociados a la SEAIC (La Sociedad Española de Alergología e Inmunología Clínica). De esta investigación, se concluyó la importancia que tiene el estilo de liderazgo y la oportunidad de aprender en nuestro puesto de trabajo para conseguir ser más felices. Siguiendo a Gavin y Mason (2004): “para llegar a ser felices es condición necesaria que seamos felices en nuestro trabajo”. No hay duda de la importancia práctica que tendría investigar modelos que mejoren la productividad o el resultado financiero, pero ¿para qué queremos ganar más dinero si no vamos a poder disfrutarlo?, ¿de qué serviría tener el mejor ratio de eficiencia si vamos a abandonar por completo la posibilidad de vivir? Partiendo de la perspectiva del comportamiento organizativo positivo de Luthans, y continuando el debate estudios previos de gran relevancia acerca del bienestar individual o la satisfacción laboral (Bateman et al, 1983; Glisson, 1988; Judge et al, 1994; Diener et. al, 1999; Chiva y Alegre 2008), hemos recopilado los principales constructos relacionados con el bienestar individual en el trabajo, hemos revisado la literatura en todos sus niveles y hemos concluido que hacía falta avanzar en los antecedentes del bienestar individual en el trabajo, así como una medición más amplia de éste que ha dado lugar a un nuevo constructo: la felicidad en el trabajo. Siguiendo a Fisher, las características que debe poseer toda organización para mejorar la felicidad en el trabajo son: Una cultura organizativa saludable, respetuosa y de apoyo; Un liderazgo competente a todos los niveles; Un trato justo, seguridad y reconocimiento; Un diseño de los puestos de trabajo para que sean interesantes, retadores, autónomos y con feedback; Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar las competencias y permitir el crecimiento personal; Selección de las personas para que se ajusten bien a la organización y al puesto; Refuerzo del ajuste a través de entrevistas de trabajo realistas y prácticas de socialización; Reducción de molestias e incremento de la puesta en práctica de mejoras; Persuasión a los empleados para que no acepten entornos laborales por debajo de lo ideal; Puesta en práctica prácticas de trabajo de alto rendimiento Las principales causas de la felicidad en las organizaciones, por tanto, tienen relación con las características de la organización, del trabajo, del supervisor, y otros aspectos del entorno, y en consecuencia el liderazgo y el aprendizaje podrían intervenir en la explicación de la felicidad laboral. Estudios previos de Daugherty et al. (1998) o Viser et al. (2003) relacionan el estilo de liderazgo con la satisfacción laboral, de forma que

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

malos estilos de liderazgo (falta de respeto, ausencia de liderazgo) dan lugar a una menor satisfacción, y aportan una posible relación del aprendizaje organizativo con variables próximas al bienestar individual (motivación, satisfacción laboral...). Con todo ello, creamos un modelo global que relacione el liderazgo transformacional, el aprendizaje organizativo y la felicidad en el trabajo, del que se desprenden importantes conclusiones que facilitarán el avance en el estudio de la felicidad en el trabajo.

Análisis:

Por su parte Salas, determina que existe un efecto directo y positivo entre el liderazgo transformacional y la capacidad de aprendizaje organizativo, así como un efecto directo entre la capacidad de aprendizaje organizativo y la felicidad en el trabajo. Así, concluimos que si en Texfina S.A. se estableciese el liderazgo transformacional, esto favorecería el aprendizaje organizativo y por ende, conseguirían tener colaboradores más felices en el trabajo.

- **Avenecer Cano, J.** (2015) Liderazgo y Motivación. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa C.B.C. y como objetivos específicos, Evaluar si los vendedores de ruta se sienten motivados o no, en consecuencia al liderazgo que aplican los supervisores encargados. Establecer las estrategias de motivación preferidas por los colaboradores, que provoca en ellos elevar su desempeño; Determinar si los vendedores de la empresa consideran que están siendo guiados correctamente por un auténtico líder; Establecer si el equipo de ventas experimenta un grado de satisfacción laboral en la empresa. Determinar el porcentaje de trabajo en equipo que manejan los colaboradores en la organización. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación que, El liderazgo de los supervisores motiva a los vendedores ruteros. Y como hipótesis específicas que El liderazgo que aplican los supervisores encargados motiva a los vendedores de ruta; El desempeño elevado de los trabajadores depende de que las estrategias de motivación que se establezcan sean sus preferidas; Los vendedores de la empresa consideran que están siendo guiados correctamente por un auténtico líder; El equipo de ventas experimenta un grado de satisfacción laboral en la empresa.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Determinar el porcentaje de trabajo en equipo que manejan los colaboradores en la organización. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, en la cual participaron 47 vendedores y 8 supervisores; hombres que oscilan entre las edades de 20 a 50 años; etnia ladina e indígena, de diversos niveles económicos, en su mayoría casados y en unión de hecho. De esta investigación, se concluyó que, la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia; En distribuidora CBC es un requisito importante que el equipo encargado de ventas eleve su desempeño continuamente, para ello los supervisores encargados aplican diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades, por lo que se confirma que los vendedores se sienten motivados por su jefe; La influencia del liderazgo de los supervisores propicia una motivación que facilita en los vendedores un desempeño efectivo, que es demostrado con el gusto de realizar el trabajo, sin que se les exija ni se les llame la atención constantemente; Los colaboradores se sienten motivados no solamente por el salario devengado en la organización, también se han sentido parte de un equipo de trabajo que ha sido como una familia, la participación y los reconocimientos que se les ha otorgado han sido buenas estrategias para aumentar su desempeño; El supervisor aplica sus habilidades y destrezas para que sus colaboradores eleven su desempeño y alcancen sus metas, ese esfuerzo es transmitido a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, pues ellos aseveran que son seguidores de un líder; El equipo de ventas se siente satisfecho de laborar en Distribuidora Mariposa CBC, puesto que existe un alto porcentaje de identidad empresarial, también el clima laboral aporta mucho al sentir de los colaboradores, porque se sienten en un ambiente de confianza y consideran que el salario a percibir cubre sus necesidades; El 88% de los colaboradores de la organización trabajan en equipo para poder cumplir metas y objetivos establecidos por la empresa.

Análisis:

De esta investigación, se comprobó que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene positivamente en la motivación laboral, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño. Por tanto, nos da un amplio concepto sobre las diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades y el sentimiento de compromiso

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

y desempeño, que es tema de esta investigación en cuanto al mejoramiento del clima laboral.

- **Chamorro, M.** (2005) Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director/a. (Tesis Doctoral). Escuela de Post Grado. Universidad Complutense de Madrid, España. Cuya investigación tuvo como objetivo general, Analizar las variables relacionadas con los distintos estilos de liderazgo definidos en el trabajo y medidas a través de instrumentos, elaborados y estudiados específicamente para esta investigación, basados en la teoría del liderazgo existente y como objetivos específicos, Diseñar y estudiar técnicamente sendos cuestionarios a partir de estudios previamente realizados, del análisis y reflexión personal, que me permita identificar las variables que inciden en la definición de un estilo de liderazgo institucional de los Directores de secundaria en los centros educativos públicos de los Departamentos del Atlántico y Magdalena – Colombia; Definir teóricamente las variables que caracterizan a los docentes y a los directores; Establecer las características del Director/a que determinan el estilo de liderazgo institucional; Identificar los elementos del contexto situacional que inciden en la definición del estilo de liderazgo institucional; Realizar una caracterización de los profesores en cuanto a su pensamiento crítico y participación; Validar los instrumentos de medida y su consistencia con la teoría fundamentada mediante el Análisis Factorial Exploratorio; Aplicar la metodología del análisis Causal tanto en el Modelo de Medida como en el Modelo de Estructura de Covarianza para determinar los factores asociados al liderazgo. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación que, Existe una relación de influencia en la que las características de los seguidores pueden determinar el estilo de liderazgo. Y como hipótesis específicas que, El Estilo de Liderazgo de los Directores de los Centros Públicos de Secundaria de los Departamentos del Atlántico y Magdalena – Colombia - está determinado directamente por la motivación de poder, la motivación de servicio y proyección y el conocimiento de sí mismo del Director/a; El Estilo de Liderazgo de los Directores de los Centros Públicos de Secundaria de los Departamentos del Atlántico y Magdalena – Colombia está determinado directamente por el compromiso activo, el pensamiento crítico constructivo, la participación activa y la autonomía del profesorado; “Los docentes de los departamentos del Magdalena y el Atlántico tienen la misma



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

percepción del estilo de liderazgo del director en función la zona de ubicación, el departamento, el tamaño del centro, y la experiencia anterior del profesorado”. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo no experimental - correlacional, en la cual participaron 36 colegios del departamento de Magdalena, al norte de Colombia. De esta investigación, se concluyó que, con respecto al estilo transaccional: No existen diferencias en la percepción de los docentes sobre el estilo de liderazgo transformacional del director en función de la zona; Existen diferencias significativas en la percepción de los docentes sobre del estilo de liderazgo transformacional del director en función del departamento; Existen diferencias significativas en la percepción de los docentes sobre el estilo de liderazgo transformacional en función de la experiencia anterior en el cargo. Los profesores que tienen más de 20 años de experiencia perciben en menor grado los rasgos transformacionales que los profesores que tienen menos de cinco años; Existen diferencias en la percepción del estilo del estilo de liderazgo transformacional en los docentes en función del número de estudiantes. Los docentes que laboran en instituciones educativas que tienen entre 601 y 900 estudiantes identifican en mayor grado las características del estilo transformacional que los docentes que laboran en instituciones donde el número de estudiantes oscila entre 1701 y 2000. Con respecto al Estilo Instruccional: Las poblaciones definidas por la variable zona no difieren en su percepción sobre el liderazgo instruccional del director; Existen diferencias significativas en la percepción del estilo de liderazgo instruccional entre el profesorado de los departamentos del Magdalena y Atlántico; Existen diferencias en la percepción de los/as docentes sobre el estilo de liderazgo instruccional del director/a en función de la interacción departamento – zona; Existen diferencias significativas en la percepción de los docentes sobre del estilo de liderazgo instruccional del director en función de la experiencia anterior en el cargo. Los profesores con más de 20 años de experiencia perciben en menor grado los rasgos del estilo instruccional en los directores/as; Existen diferencias significativas en la percepción del estilo del estilo de liderazgo instruccional en los docentes en función del número de estudiantes. Los docentes que laboran en instituciones educativas que tienen entre 601 y 900 estudiantes identifican en mayor grado las características del estilo instruccional. En tanto que en los colegios donde el



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

número de estudiantes oscila entre 1701 y 2000, los profesores distinguen, en menor grado, rasgos del estilo instruccional en los directores/as.

Análisis:

Chamorro propone el estilo de liderazgo transformacional como mejoramiento en la experiencia de los colaboradores de una organización. Es por ello que decidimos incluir esta investigación como base para determinar que el liderazgo transformacional sería una herramienta para clave para mejorar el clima laboral en Texfina S.A.

- **Tapia, G.** (2012) Las empresas resilientes y la relación con el valor Organizacional. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Buenos Aires, Argentina. Cuya investigación tuvo como objetivo general, determinar la existencia de resiliencia en una organización y su correlación con el valor de la misma, considerando tanto los factores de orden primario como los incidentales según el contexto de aplicación y como objetivos específicos, Fijar un procedimiento para realizar las mediciones y permitir evaluar los resultados emergentes del mismo; Elaborar un modelo económico - financiero que especifique los elementos presentes en la relación resiliencia - valor organizacional habiendo esas organizaciones transitado situaciones de crisis y; Explicar a partir del análisis de la correlación resiliencia – valor organizacional cambios de dirección en las decisiones de inversión y de financiamiento. En relación con lo anterior, se establecieron como hipótesis general que sustenta la investigación, que es válido considerar el valor de resiliencia como parte del valor de las organizaciones. Y como hipótesis específicas que las organizaciones resilientes tienen menor riesgo por lo que su valor económico es superior respecto de otras organizaciones no resilientes; A mayor resiliencia mayor valor económico. Para probar estas hipótesis llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo – correlacional, en la cual participaron 230 empresas de diferentes rubros. De esta investigación, se concluyó que, el riesgo es inherente al negocio y debe tenerse en cuenta que no siempre es negativo. Depende de los bienes y de las amenazas o vulnerabilidades internas y externas. En la gestión se pretende alcanzar un balance entre costo y beneficio, de manera de no asumir riesgos innecesarios para obtener las metas pretendidas. La relación entre riesgo y valor es directa, se trate tanto de riesgos sistemáticos como de riesgos no diversificables. En el primer caso el riesgo es uno de los componentes de la tasa de costo de capital empleada para calcular el valor actual que

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

se analice (empresas, negocios, proyectos, estrategias) y por ende a mayor riesgo sistemático mayor es la tasa de comparación con rendimientos, reduciéndose el valor resultante. A menor riesgo sistemático mayor valor. Por otro lado, a menor valor de riesgo diversificable, mayor flujo de fondos neto positivo y por lo tanto mayor será el valor actual del objeto de análisis. Se ha podido poner a prueba que las empresas con mayor recuperación son aquellas que han arriesgado en inversión de infraestructura y capital de trabajo sin asumir riesgos innecesarios. Han empleado estrategias innovadoras y han tenido presente la experiencia vivida en su historia. Por eso, las empresas resilientes textiles estudiadas tienen menor riesgo y por lo tanto un mayor valor económico, el cual ha sido verificado. Respecto a la segunda hipótesis, el mayor valor también se produce -luego de la recuperación-, por el éxito en las acciones estratégicas ejecutadas. En este caso, también las empresas resilientes estudiadas han tenido fácticamente un valor económico mayor. Con relación al objetivo general perseguido esta tesis: "Determinar la existencia de resiliencia en una organización y su correlación con el valor de la misma, considerando tanto los factores de orden primario como los incidentales según el contexto de aplicación"; también ha sido cumplido. Es dable aseverar que el cumplimiento de este objetivo permite realizar un aporte en la valuación económica de organizaciones, a partir de la reducción de riesgo por parte de los decisores y analistas. La incorporación de la resiliencia organizacional en la evaluación de riesgos posibilita la discriminación de las empresas con un nivel de profundidad mayor para tomar partido sobre adaptaciones contextuales o aprovechamiento de oportunidades. El estudio de la resiliencia se nutre de situaciones de adversidad y/o crisis. De esa manera los argumentos que los decisores sostengan serán fortalecidos estableciendo criterios y políticas con mayor seguridad. Transitando las organizaciones situaciones críticas, el conocimiento sobre la calidad de resiliencia que tenga o no una organización es fundamental para evaluar las posibilidades de concreción de acciones con cierto nivel para el alcance de desarrollo. En esta tesis y especialmente en el capítulo cuarto, se ha mostrado la existencia de resiliencia en empresas textiles con diferentes grados. Así las empresas con mayor recuperación y aprovechamiento de oportunidades han sido las más resistentes y son las que de cara al futuro están mejor preparadas para enfrentar adversidades. La competitividad de las empresas es un elemento trascendental presente en las organizaciones resilientes. Favorece la continuidad y la sostenibilidad de

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

los negocios con expectativas razonables y perspectivas realistas. En esta tesis se verificó en materia de precios de productos, costo de insumas y aumento de cuota en el mercado que las empresas más resilientes fueron las más competitivas. Debe destacarse, que la incertidumbre sobre el comportamiento en los resultados proyectados, para un horizonte en el que se recorra situaciones difíciles, impacta en el proceso de decisión con inversiones por debajo del nivel esperado. Estas subinversiones, sobrevaloran el riesgo, subvaloran la rentabilidad y presionan sobre la liquidez. En este trabajo, se ha cotejado que los conductores de empresas resilientes han mantenido un nivel de inversión en equipamiento relevante, aún durante la manifestación de crisis o encrucijadas. Sin embargo, en la actualidad muchos analistas externos trabajan con información asimétrica y un alto estado de selección adversa. A partir del concepto de competitividad explicado en el capítulo cuarto y bajo la consideración de que las empresas textiles han operado con niveles por encima de los aceptables, se concluye que los factores primarios diferenciadores que han distinguido a las empresas resilientes han sido la inversión en equipamiento y la capacitación del personal, incluso con comportamientos contra cíclicos respecto de la economía argentina en general. Se destaca fundamentalmente, el empleo de tecnología de punta y el adiestramiento para la diversificación de productos. Un factor incidental relevante y presente en las empresas resilientes del sector textil, ha sido la cooperación interorganizativa entre las empresas del sector. Este elemento permitió enfrentar debilidades en materia de competencia desleal y desechó algunas amenazas como el desabastecimiento de fibra de algodón. Otro factor incidental importante se materializó en las estrategias de convivencia con otros actores de la Economía y el Estado Nacional. Este factor estableció tranquilidad en las políticas de inversión del sector y fue aprovechado esencialmente por las organizaciones resilientes. Determinados los factores generadores de la resiliencia, fueron correlacionados los mismos con otras variables intervinientes en el proceso operativo de producción y comercialización. Este trabajo, basado en el análisis lógico y las experiencias de las empresas del sector, permitió vincular primero y correlacionar luego, el impacto del empleo de los recursos sobre la rentabilidad, el mercado y la capacidad instalada. Estos tres componentes, utilizados usualmente como metas a lograr por las firmas, fueron estudiados para determinar su incidencia en la recuperación, la reconstrucción y el mejoramiento de las empresas. Se ha podido correlacionar

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

positivamente a la rentabilidad, la cuota del mercado y la capacidad de planta con el grado de resiliencia de las empresas estudiadas. Es notable considerar que la existencia de resiliencia y la correlación con el valor económico fueron realizadas por tipo de actividad de la cadena industrial del sector textil. Por eso fue factible reconocer el grado de resiliencia según se trate de hilanderías, tejedurías, acabados o confecciones. El detallado análisis efectuado sobre la cadena de valor de las actividades fue primordial para conocer los riesgos y las oportunidades del sector, como también para identificar las realidades bajo la mira de instrumentos para medir el valor. Adicionalmente, advirtiendo el peso de la historia del sector y la cultura organizacional, está implícita la correlación entre las variables exógenas emergentes del entorno y las condiciones personales de los conductores de las empresas. El endeudamiento y los fallos de mercado -asimetría de información y selección adversa-, son factores que dificultan un mayor valor de las empresas observadas. En general se verificó que tanto las empresas resilientes como no resilientes del sector tienen como fuente de financiación principal el capital propio. Sería deseable en el futuro que los agentes externos, participantes y protagonistas de las decisiones económicas y financieras, incorporen la calidad de resiliencia de las empresas en sus procesos de selección para determinar el merecimiento de créditos. Con relación al primer objetivo específico: Fijar un procedimiento para realizar las mediciones y permitir evaluar los resultados emergentes del mismo"; fue posible establecer operaciones y relaciones para determinar resultados convincentes. En este proceso, se ha estudiado el sector textil a lo largo de toda su cadena productiva, recabado información adicional y obtenido datos que fueron previamente validados estadísticamente para luego ser incorporados en una tabla dinámica que posibilitara el procesamiento y los estudios de correlación. Se ha explicado en el anexo al capítulo primero sobre este punto. En una primera etapa se llevó adelante un análisis vertical por año, para conocer el peso de los recursos económicos aplicados y sobre los factores que inciden en la recuperación de las empresas y luego se prosiguió con un análisis horizontal consistente en el paneo de cada empresa a fin de examinar su evolución. Así entonces, se discriminó a las empresas por uso de recursos, por metas logradas, y por actividad, para luego considerar el alcance de resiliencia esperado también por diferentes niveles. El tercer paso fue la construcción de un índice de resiliencia con un rango entre 0 y 1, según las categorías detalladas y explicadas en el capítulo cuarto,

## “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

punto IV.3.3 "Índice de Resiliencia y comparaciones". Los grados de resiliencia: estricta, relajada, latente, no resiliente, no resiliente fuerte, no resilientes sin datos, fueron ponderados respectivamente con la escala 1- 0,70 - 0,50 - 0,20 - 0,10 - 0,00. Posteriormente, con información adicional de cada empresa a la finalización del período, sobre valor patrimonial y tránsito de dificultades, se pudo comparar resiliencia construida con resiliencia fáctica y también a la primera con el valor patrimonial aportado. También se mostraron en el tratamiento del objetivo específico segundo al efectuar las correlaciones. Finalmente, el principal temor recogido con el análisis de datos e información y luego verificado con información adicional, es la potencial pérdida de rentabilidad. Bajo la historia de crisis del sector textil y constituyendo la rentabilidad el motor de crecimiento y desarrollo sectorial, se confirma la razonabilidad sobre las consignas referentes a perspectivas y expectativas, las que deben estar sumadas al procedimiento de evaluación establecido. Respecto al segundo objetivo específico: Elaborar un modelo económico - financiero que especifique los elementos presentes en la relación resiliencia - valor organizacional habiendo esas organizaciones transitado situaciones de crisis; se ha podido formular un ideal en el que se correlacionan el valor de las empresas y el nivel de resiliencia. Es posible perfeccionar la medición económica-financiera en los procesos de valuación incorporando el concepto de resiliencia. La identificación de variables y de los factores determinantes de la resiliencia, como ya se ha explicitado impacta en los niveles de riesgo y afectan la tasa de descuento utilizada para estimar los valores actuales de empresas, negocios, proyectos, estrategias. En el caso de empresas textiles, el quantum de la variación de riesgo, dependerá en cada caso de los cambios operados en la rentabilidad, en las cuotas de mercado y en la capacidad instalada.

### Análisis:

Para Tapia, no es en absoluto impensable que se aplique la concepción de resiliencia en el análisis sobre la sensibilidad de variables críticas como puede ser el clima laboral, enfocándose en empresas textiles, como es el caso de Texfina S.A.

### **1.3. Formulación del problema**

#### Problema general

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

¿Cómo influye el liderazgo en el clima laboral de la empresa textilera  
TEXFINA S.A., año 2018?

#### Problema específico

- ¿Qué estrategias de motivación desarrolla la Jefatura de Producción para retener al talento humano en la empresa textilera TEXTFINA S.A.?
- ¿Qué técnicas y herramientas de comunicación desarrolla la Jefatura de Producción para favorecer la comunicación interna en la empresa textilera TEXTFINA S.A.?

#### 1.4. Objetivos

##### Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral de la empresa textilera TEXTFINA S.A., para el año 2018.

##### Objetivos Específicos

- Determinar las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción para retener al talento humano en la empresa textilera TEXTFINA S.A.
- Determinar las técnicas y herramientas de comunicación que desarrolla la Jefatura de Producción para favorecer la comunicación interna en la empresa textilera TEXTFINA S.A.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque

Corresponde a un enfoque cuantitativo, que se caracteriza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación, por la cual se realizaron las encuestas a los trabajadores y sirve de pruebas de hipótesis general y específica, de esta manera se utilizó la prueba del chi-cuadrado para determinar si el patrón de frecuencia observado corresponde o se ajusta al patrón esperado y así determinar la realidad objetiva.

### 2.2. Tipo de estudio

Basándonos en los tipos de investigación mencionados por Hernández (2006), el tipo de estudio corresponde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral entre los trabajadores de la empresa textilera TEXFINA S.A., para el año 2018, donde los estudios cuantitativos correlacionales explican y cuantifican la relación entre variables.

### 2.3. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó en la presente trabajo de investigación fue de tipo no experimental, transeccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de trabajo de la empresa textilera Texfina S.A.; las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transeccional, puesto que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único (año 2018 en las instalaciones de la empresa Texfina S.A.) y correlacional, porque se determina la relación entre liderazgo y clima laboral sin precisar el sentido de causalidad. (*Hernández Sampiere, 2006*).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Hi: El estilo de liderazgo influye en el clima laboral de la empresa Textilera  
Texfina S.A.

Ho: El estilo de liderazgo no influye en el clima laboral de la empresa textilera  
Texfina S.A.

### **2.4.2. Hipótesis Especifica 1**

Hi: Las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción,  
son las adecuadas para retener el talento humano de la empresa textilera Texfina S.A.

Ho: Las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción,  
no son las adecuadas para retener el talento humano de la empresa textilera Texfina  
S.A.

### **2.4.3. Hipótesis Específicas 2**

Hi: La comunicación organizacional es un factor clave en la transmisión de  
metas y objetivos de la empresa Texfina S.A.

Ho: La comunicación organizacional no es un factor clave en la transmisión  
de metas y objetivos de la empresa Texfina S.A.

## **2.5. Unidad de estudio**

*Hurtado (2000) resalta que “las unidades de estudio se deben definir de tal modo  
que a través de ellas se puedan dar una respuesta completa y no parcial a la  
interrogante de la investigación”.* Es así como en la presente trabajo de investigación  
la unidad de estudio está constituida por el ente donde se desarrolla y recopila toda



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

la información es en la empresa textilera Texfina S.A., ubicada en el Callao, que cuenta con (561 trabajadores entre obreros y empleados).

## 2.6. Población

La población está constituida por 41 trabajadores obreros del área de producción de la empresa Texfina S.A.

## 2.7. Muestra

Especifica el tipo de muestreo y según este, la fórmula estadística utilizada para definir el número de la muestra u otros criterios establecidos.

Fórmula de muestra:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= población 41 trabajadores de la empresa Texfina S.A.

Z= nivel de significancia = 1,96

p= probabilidad de éxito = 0,50

q= probabilidad de fracaso = 0,50

e= máximo error permisible = 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 41}{0,05^2 * (41 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

Tamaño de la muestra = 37 obreros del área de producción.

## **2.8. Muestra (muestreo o selección)**

La presente investigación se orienta a precisar la relación entre las variables: liderazgo y clima laboral, donde se realizó una muestra de 37 trabajadores entre (22 a 58) años de edad, quienes desempeñan diferentes posiciones dentro de la empresa textilera Texfina S.A.

## **2.9. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos**

*Encuesta, Según Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Es así como en la presente investigación se realizó la encuesta en base a la matriz de consistencia del clima laboral de los colaboradores de Texfina S.A., nos permitió obtener información sobre el problema general analizando las reacciones y opiniones de cada uno de los trabajadores, dicha encuesta es elaboración propia, recopilando datos, contiene 25 preguntas cerradas, con cinco opciones en una escala numérica del (1 a 5), y una escala cualitativa de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.*

Procedimiento, se estableció contacto con un representante de la empresa Texfina S.A., se le brindó información acerca de la presente investigación y se estableció un compromiso para realizar la recolección de datos y el trabajo de campo, donde se coordinó las fechas en las cuales sería posible aplicar la encuesta. Se reunió a los trabajadores en el comedor y se les explicó sobre el objetivo de la investigación, se les dio las indicaciones para llenar las encuestas; señalando de modo explícito que su participación era voluntaria y anónima. Se tomó (15 minutos) de su salida para dicha encuesta, una vez culminados, se procedió a recogerlos de manera ordenada y se les agradeció a cada uno de los trabajadores por su colaboración en la investigación.

## “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Recolección de datos, se realizó el procesamiento y el análisis de la información utilizando el programa estadístico Statistic Packard Social Science (Versión 24) se utilizó este programa para analizar los datos estadísticos para crear tablas y gráficos teniendo datos complejos y de esta manera nos arrojó un análisis completo. Se realizó un análisis descriptivo de las variables liderazgo y clima laboral, asimismo se aplicó la fórmula para obtener la muestra.

### **2.9.1. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos**

Utilizaremos para el proceso de todos los resultados el programa estadístico Statistic Packard Social Science (Versión 24), conjunto de programas orientados a la realización de análisis, este método se utilizó porque es un sistema amplio y flexible, donde nos permitió un análisis estadístico descriptivo.

El instrumento de trabajo es la matriz de consistencia que se utilizó en base a la variable independiente liderazgo y la variable dependencia clima laboral, con sus respectivos indicadores.

Procedimiento de análisis de datos, se trabajó con la base de datos de las encuestas realizadas; asimismo el editor de datos de Statistic Packard Social Science (Versión 24), tiene dos vistas: La vista de variables: donde se registra cada pregunta, con sus respectivas escala numérica y valores de tabulación.

El proceso de análisis que se observa con el Statistic Packard Social Science (Versión 24), en la tabla es la frecuencia, porcentaje, porcentaje valido, porcentaje acumulado y el grafico de barras; donde nos permitió trabajar con datos reales de la encuesta en las que los entrevistadores de la empresa Texfina S.A.

### Prueba de Hipótesis

En la presente investigación, se utilizó la prueba del Chi-cuadrado ( $X^2$ ), la cual “permite determinar si el patrón de frecuencia observado corresponde o se ajusta al patrón esperado; también sirve para evaluar la hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas” (Bernal, 2000, p. 200).

En ese sentido, se comenzó el procedimiento estadístico con la sumatoria de ambas variables, para luego aplicar el baremo, que ayudó a convertirlas en variables cualitativas, y así poder realizar la prueba del  $X^2$ . Para ello, se halló primero el máximo y el mínimo de las variables en el programa Statistic Packard Social Science (Versión 24), y luego se estableció tres categorías para medir cada variable.

En ese sentido, la variable Clima Laboral se categorizó en buena, regular y mala. Asimismo, la variable Liderazgo, se categorizó en buena, regular y mala.

Luego, ya determinadas las categorías, se procedió a realizar el baremo para cada variable.

#### CLIMA LABORAL

##### Estadísticos

CLIMA LABORAL		
N	Válido	37
	Perdidos	0
Mínimo		16
Máximo		49

#### BAREMO:

$$49 - 16 = 33$$

$$33 / 3 = 11$$

$$16 - 27 \text{ Malo}$$

$$27 - 38 \text{ Regular}$$

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

38 – 49 Bueno

**CLIMA LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	16	4	10,8	10,8	10,8
	23	5	13,5	13,5	24,3
	24	4	10,8	10,8	35,1
	28	3	8,1	8,1	43,2
	29	6	16,2	16,2	59,5
	31	2	5,4	5,4	64,9
	38	3	8,1	8,1	73,0
	39	4	10,8	10,8	83,8
	43	4	10,8	10,8	94,6
	49	2	5,4	5,4	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Como se aprecia que la variable Clima Laboral obtuvo un mínimo de 16 y un máximo de 49.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

LIDERAZGO

**Estadísticos**

LIDERAZGO

N	Válido	37
	Perdidos	0
Mínimo		25
Máximo		58

BAREMO:

$$58 - 25 = 33$$

$$33 / 3 = 11$$

25 – 36 Malo

36 – 47 Regular

47 – 58 Bueno

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

**LIDERAZGO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
25	4	10,8	10,8	10,8
31	4	10,8	10,8	21,6
35	9	24,3	24,3	45,9
36	5	13,5	13,5	59,5
42	4	10,8	10,8	70,3
43	2	5,4	5,4	75,7
48	7	18,9	18,9	94,6
58	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Como se aprecia que la variable Liderazgo obtuvo un mínimo de 25 y un máximo de 58.

Después de establecer los valores a las variables, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en Statistic Packard Social Science (Versión 24.

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA LABORAL LIDERAZGO	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL\*LIDERAZGO**

Recuento

		LIDERAZGO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
CLIMA LABORAL	Malo	13	0	0	13
	Regular	9	2	3	14
	Bueno	0	4	6	10
Total		22	6	9	37



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>¿Cómo influye el liderazgo en el clima laboral de la empresa textilera TEXTFINA S.A., año 2018?</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral de la empresa textilera TEXTFINA S.A., para el año 2018.</p>	<p>Hi: El estilo de liderazgo influye en el clima laboral de la empresa Textilera Textfina S.A.</p> <p>Ho: El estilo de liderazgo no influye en el clima laboral de la empresa textilera Textfina S.A.</p>	<p>LIDERAZGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación con el jefe</li> <li>• Comunicación con los compañeros</li> <li>• Comunicación con el personal de otras áreas</li> <li>• Estilo propio de comunicación</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Apoyo del jefe</li> <li>• Estilo de comunicación de las jefaturas</li> <li>• Efectividad en la consecución de metas</li> <li>• Aporte a la mejora del ambiente laboral</li> <li>• Desarrollo del sentido ético.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TIPO DE ESTUDIO</b> Descriptiva- Aplicativa.</li> <li>• <b>DISEÑO DE ESTUDIO</b> No experimental transversal.</li> <li>• <b>POBLACION</b> 41 trabajadores</li> <li>• <b>MUESTRA</b> 37 trabajadores</li> </ul>

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXTFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Qué estrategias de motivación desarrolla la Jefatura de Producción para retener al talento humano en la empresa textilera TEXTFINA S.A. ?	Determinar las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción para retener al talento humano en la empresa textilera TEXTFINA S.A	Hi: Las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción, son las adecuadas para retener al talento humano de la empresa textilera Textfina S.A.  Ho: Las estrategias de motivación que desarrolla la Jefatura de Producción, no son las adecuadas para retener al talento humano de la empresa textilera Textfina S.A	CLIMA  LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialización de funciones</li> <li>• Procesos internos</li> <li>• Oportunidad de crecimiento</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Inteligencia emocional</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Gestión del poder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>METODO DE INVESTIGACION</b>  No experimental transversal.</li> <li>• <b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b>  Encuesta</li> </ul>
¿Qué técnicas y herramientas de comunicación desarrolla la jefatura de Producción para favorecer la comunicación interna en la empresa textilera TEXTFINA S.A.?	Determinar las técnicas y herramientas de comunicación que desarrolla la Jefatura de Producción para favorecer la comunicación interna en la empresa textilera TEXTFINA S.A.	Hi: La comunicación organizacional es un factor clave en la transmisión de metas y objetivos de la empresa Textfina S.A.  Ho: La comunicación organizacional no es un factor clave en la transmisión de metas y objetivos de la empresa Textfina S.A.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>METODOS DE ANALISIS DE DATOS:</b>  STATISTIC PACKARD SOCIAL SCIENCE (VERSIÓN 24)</li> </ul>

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla n.º 1. *¿La gerencia se compromete con el bienestar de los trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	20	54,1	54,1	64,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	83,8
De acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

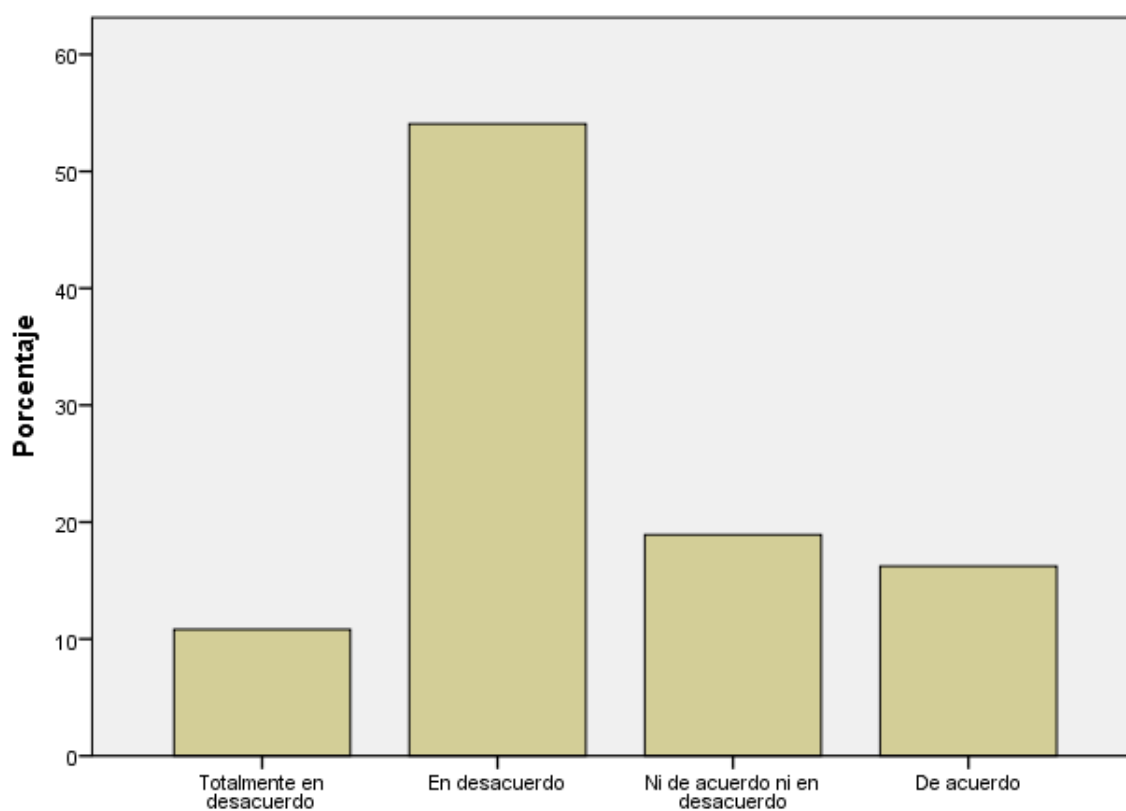


Figura n.º 1. *¿La gerencia se compromete con el bienestar de los trabajadores?*

Se puede apreciar en esta variable que un 54,1 % opina que está en desacuerdo y un 10,8% opina que está totalmente en desacuerdo, siendo este cálculo un 64,9%. Es decir, casi los  $\frac{3}{4}$  de encuestados opina que la Gerencia no se compromete con los trabajadores, frente a un 16,2% que opina que sí lo hace.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 2. *¿Su jefe dirige el área de producción de manera adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	14	37,8	37,8	37,8
En desacuerdo	10	27,0	27,0	64,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	81,1
De acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

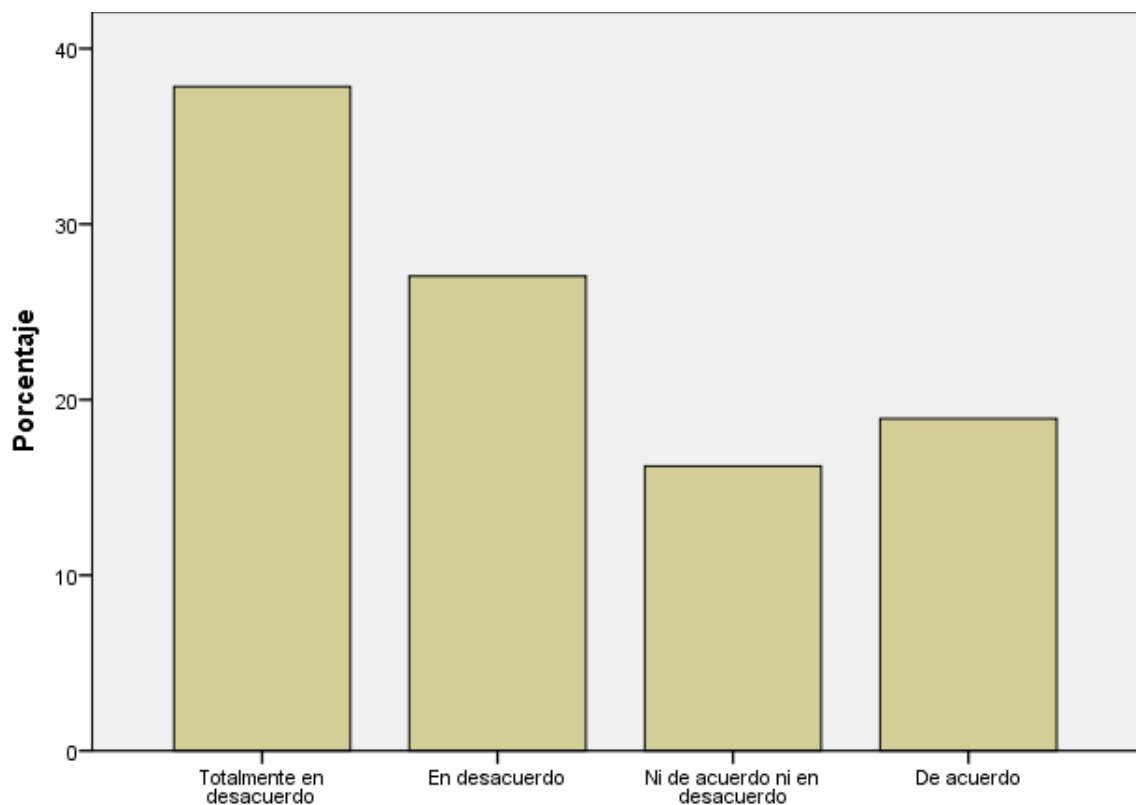


Figura n.º 2. *¿Su jefe dirige el área de producción de manera adecuada?*

Apreciamos como porcentaje más alto aquellos colaboradores que están totalmente en desacuerdo siendo un total de 37,8%, seguido por en desacuerdo con 27 %. Lo que indica

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

que hay una tendencia negativa sobre la percepción que tiene el colaborador respecto a la manera de dirigir de su jefe.

Tabla n.º 3. *¿Existe una buena relación entre las jefaturas y los trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	11	29,7	29,7	40,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	54,1	54,1	94,6
De acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

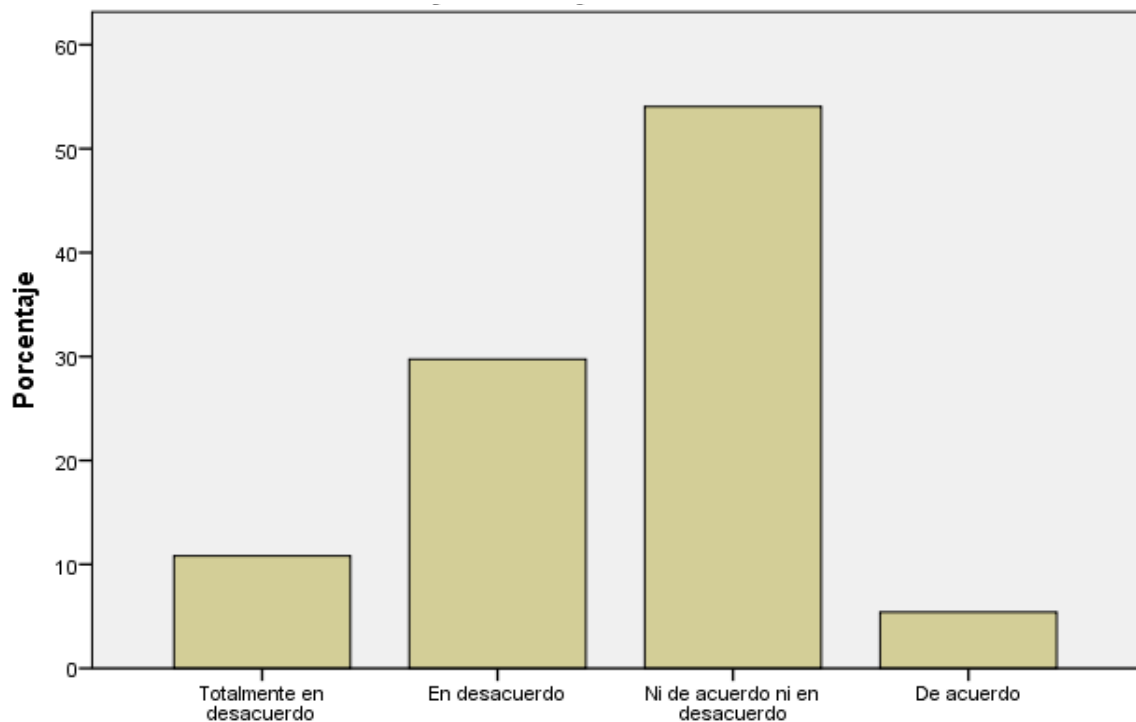


Figura n.º 3. *¿Existe una buena relación entre las jefaturas y los trabajadores?*

Se aprecia que un 54,1% está de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la buena relación entre la jefatura y los trabajadores.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 4. *¿Su jefe sabe manejar sus emociones bajo presión?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
En desacuerdo	14	37,8	37,8	54,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,4	5,4	59,5
De acuerdo	4	10,8	10,8	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

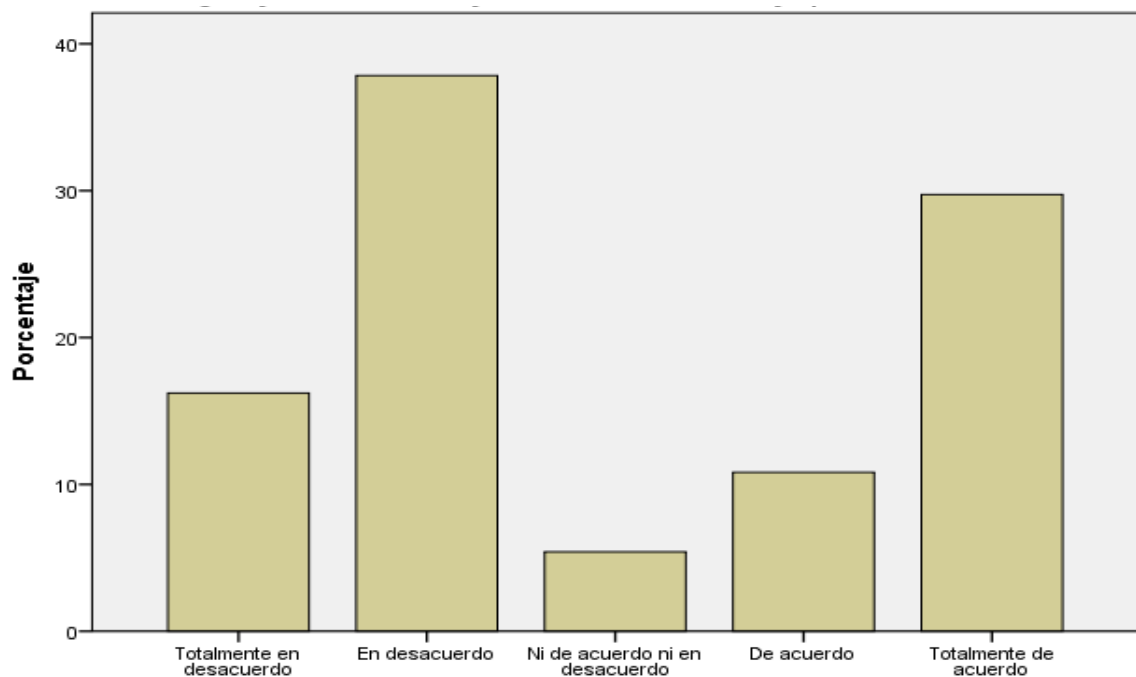


Figura n.º 4. *¿Su jefe sabe manejar sus emociones bajo presión?*

Se percibe una tendencia negativa ya que el 37,8% se encuentra en desacuerdo y el 29,7% afirma estar totalmente de acuerdo respectivamente con el manejo de emociones bajo presión.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 5. *¿Su jefe promueve el trabajo en equipo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	9	24,3	24,3	24,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	35,1	35,1	59,5
De acuerdo	4	10,8	10,8	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

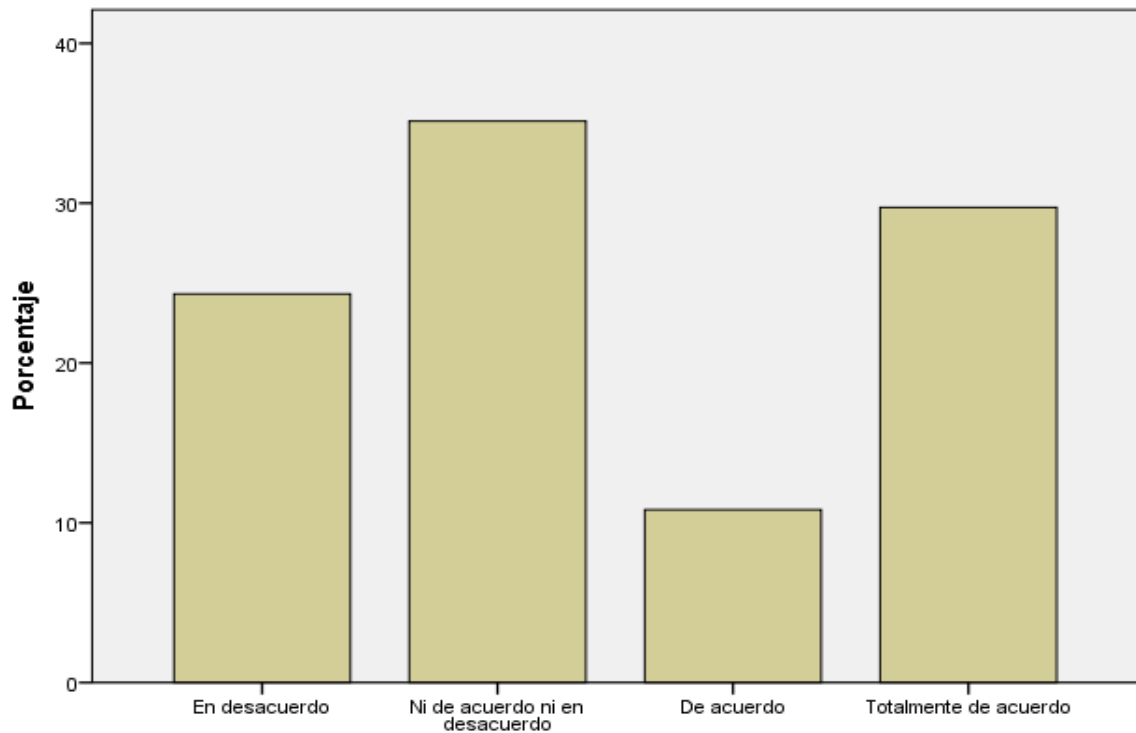


Figura n.º 5. *¿Su jefe promueve el trabajo en equipo?*

En este caso existe la percepción de que los colaboradores de Texfina S.A. han puntuado a sus jefes individualmente, sin tener en cuenta a la jefatura general, por lo que existe una tendencia negativa representada en un 24,3 % que está en desacuerdo, un 29,7% que se manifiesta totalmente de acuerdo y un 35,1% se presenta indeciso.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 6. *¿Su jefe interviene de manera justa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	27,0	27,0	27,0
En desacuerdo	7	18,9	18,9	45,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	29,7	29,7	75,7
De acuerdo	7	18,9	18,9	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

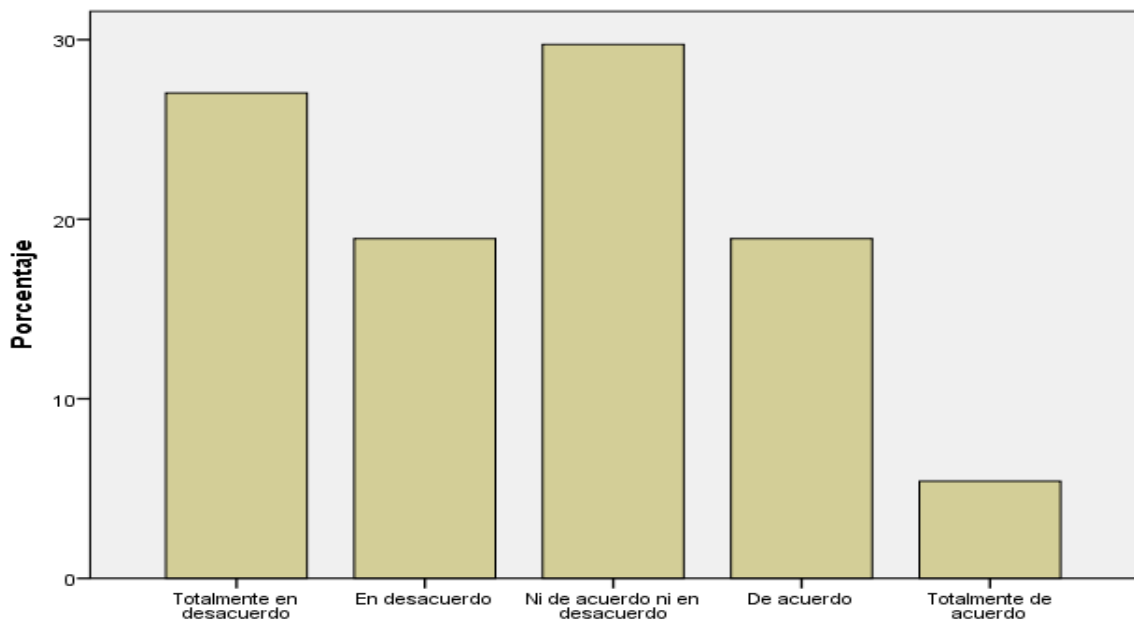


Figura n.º 6. *¿Su jefe interviene de manera justa?*

En este caso la percepción de los colaboradores sobre la intervención de los jefes en conflictos registra un 29,7% que no está de acuerdo ni en desacuerdo siendo el mayor porcentaje, seguido a un 27% que está totalmente en desacuerdo, también un 18.9% está en



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

desacuerdo. Lo que indica que el colaborador percibe el resultado final del conflicto a su favor o en su contra.

Tabla n.º 7. *¿Su jefe utiliza su condición de poder a favor de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	12	32,4	32,4	32,4
En desacuerdo	7	18,9	18,9	51,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	32,4	32,4	83,8
De acuerdo	4	10,8	10,8	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

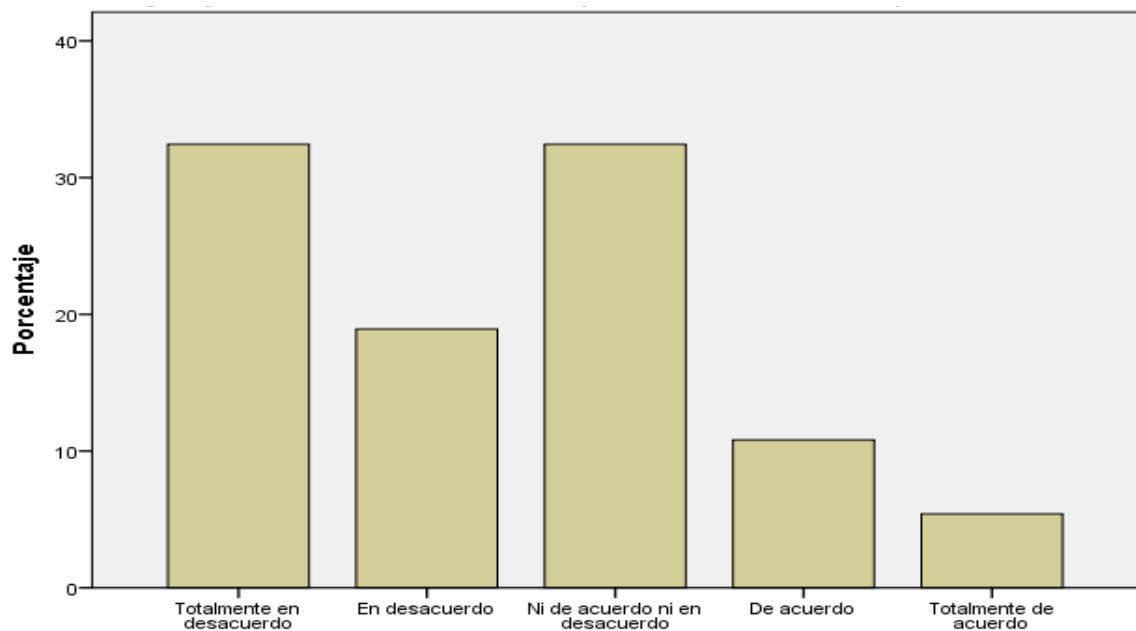


Figura n.º 7. *¿Su jefe utiliza su condición de poder a favor de la empresa?*

En este grafico se puede apreciar que un 32,4% de los trabajadores no cree que el jefe use su situación de poder a favor de la empresa, sin embargo, un 32,4% está en duda.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 8. ¿Su jefe utiliza su situación de poder a favor de su equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	12	32,4	32,4	43,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40,5	40,5	83,8
De acuerdo	4	10,8	10,8	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

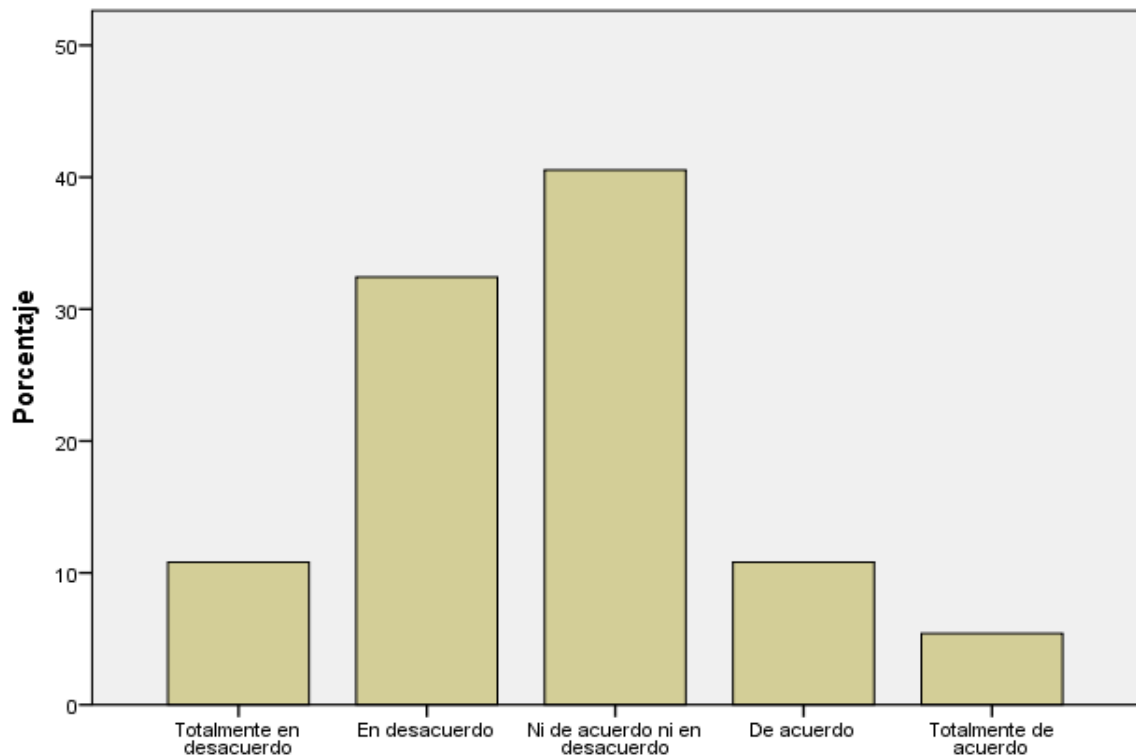


Figura n.º 8. ¿Su jefe utiliza su situación de poder a favor de su equipo?

En el cuadro nos muestra que no tienen claro que sus jefes usen su situación de poder a favor de su equipo con un 40,5% mientras un 32,4 está en desacuerdo.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 9 . ¿Su jefe lo respalda en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	21,6
En desacuerdo	10	27,0	27,0	48,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	64,9
De acuerdo	11	29,7	29,7	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

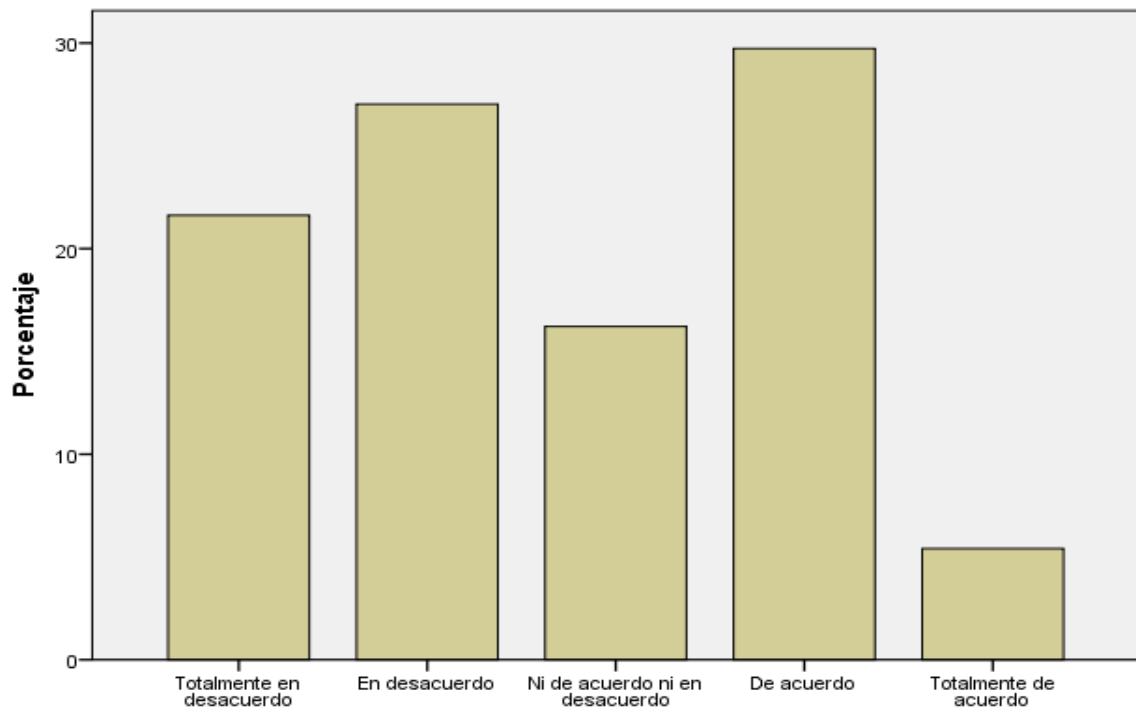


Figura n.º 9. ¿Su jefe lo respalda en su trabajo?

Se percibe una tendencia negativa ya que el 27% se encuentra en desacuerdo, siente que su jefe no lo respalda en su trabajo y el 29,7% afirma estar de acuerdo respectivamente. Lo que

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXTFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

indica que el colaborador puntúa de acuerdo con su jefatura en particular más no a la gerencia general.

Tabla n.º 10. *¿Recibe retroalimentación oportuna por parte de su jefe?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	27,0	27,0	27,0
En desacuerdo	12	32,4	32,4	59,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	75,7
De acuerdo	4	10,8	10,8	86,5
Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

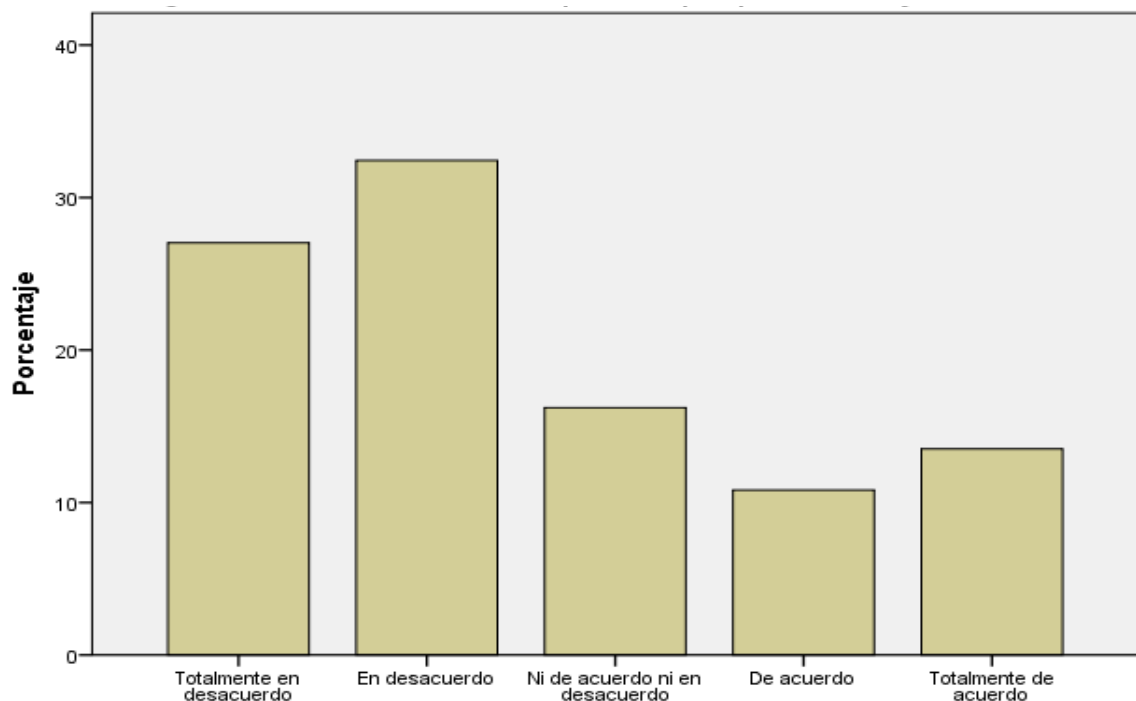


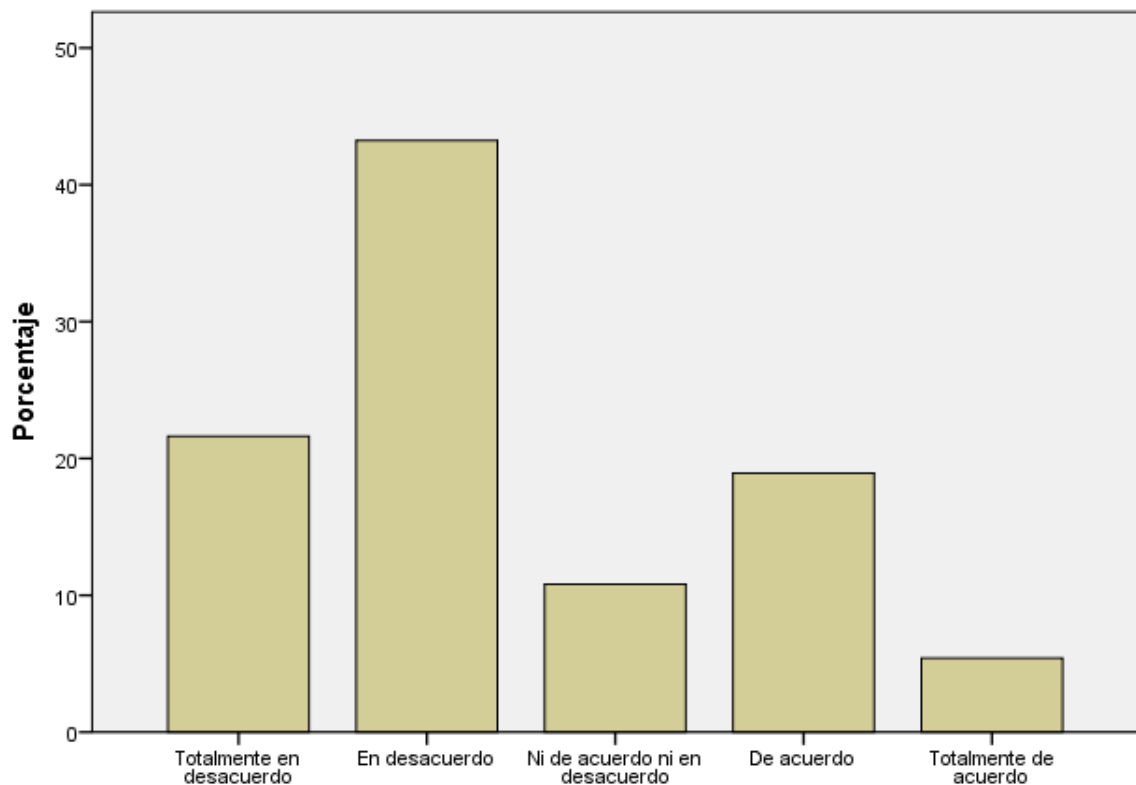
Figura n.º 10. *¿Recibe retroalimentación oportuna por parte de su jefe?*

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

En este grafico nos muestra una tendencia negativa, con un 32.4% de personas en desacuerdo, y el 27 % totalmente en desacuerdo con que el jefe brinda retroalimentación a su equipo.

Tabla n.º 11. *¿Su jefe reconoce y valora sus logros?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	21,6
En desacuerdo	16	43,2	43,2	64,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	75,7
De acuerdo	7	18,9	18,9	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	



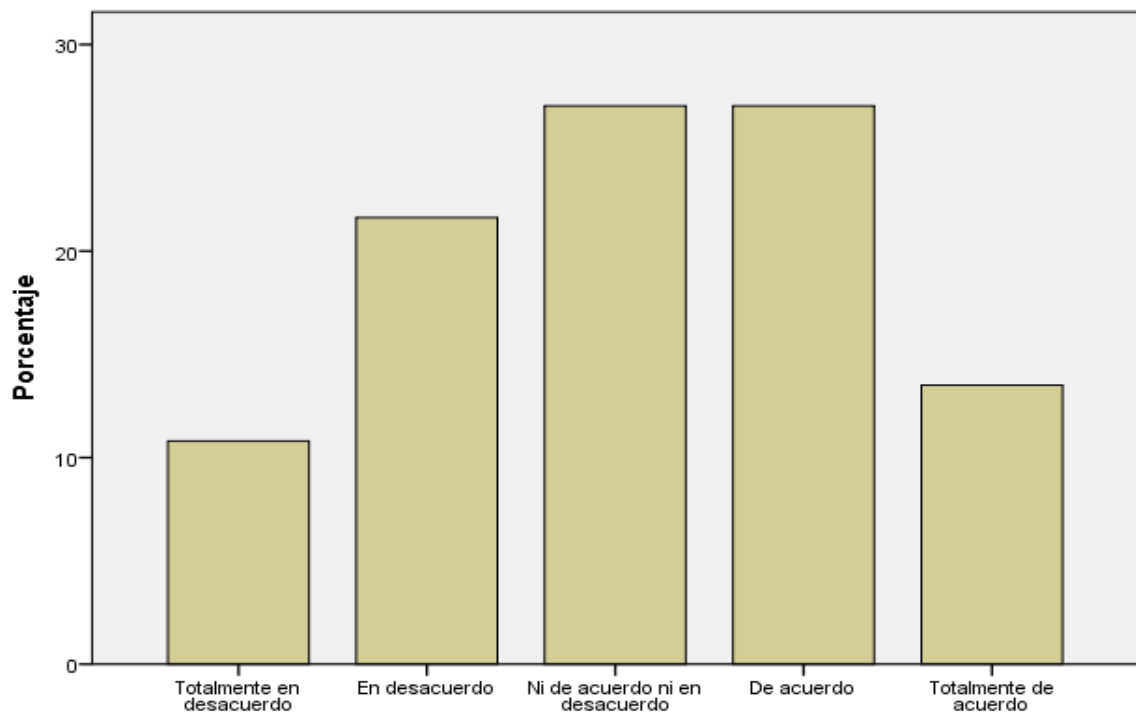
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 11. *¿Su jefe reconoce y valora sus logros?*

En este cuadro se muestra el mayor porcentaje está en desacuerdo con 43,2%, casi la mitad de los trabajadores percibe que su jefe no reconoce y valora los logros desarrollados en la empresa.

Tabla n.º 12. *¿Su jefe es íntegro y ético?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	8	21,6	21,6	32,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	27,0	27,0	59,5
De acuerdo	10	27,0	27,0	86,5
Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	



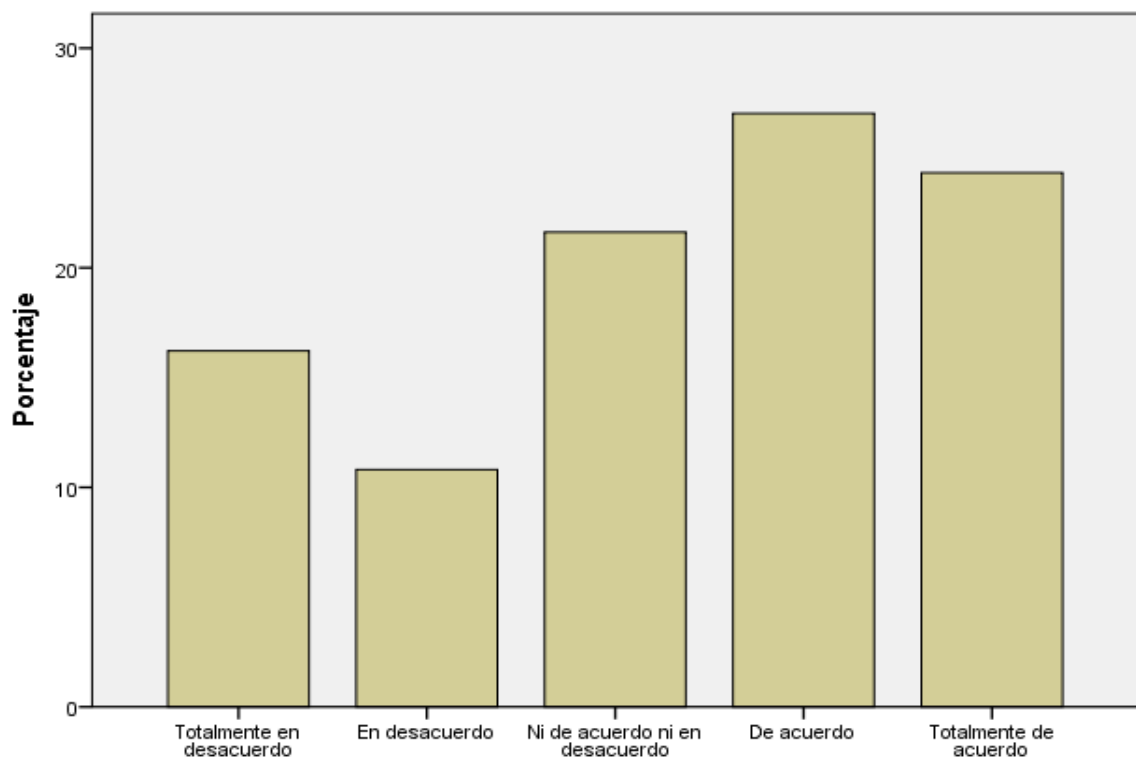
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 12. *¿Su jefe es íntegro y ético?*

Se puede apreciar que la tendencia se mantiene dudosa ya que el 27% se muestra en duda, mientras que el mismo porcentaje se manifiesta de acuerdo con que su jefe es ético e íntegro.

Tabla n.º 13. *¿Su jefe se comunica con usted de manera adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
En desacuerdo	4	10,8	10,8	27,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21,6	21,6	48,6
De acuerdo	10	27,0	27,0	75,7
Totalmente de acuerdo	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	



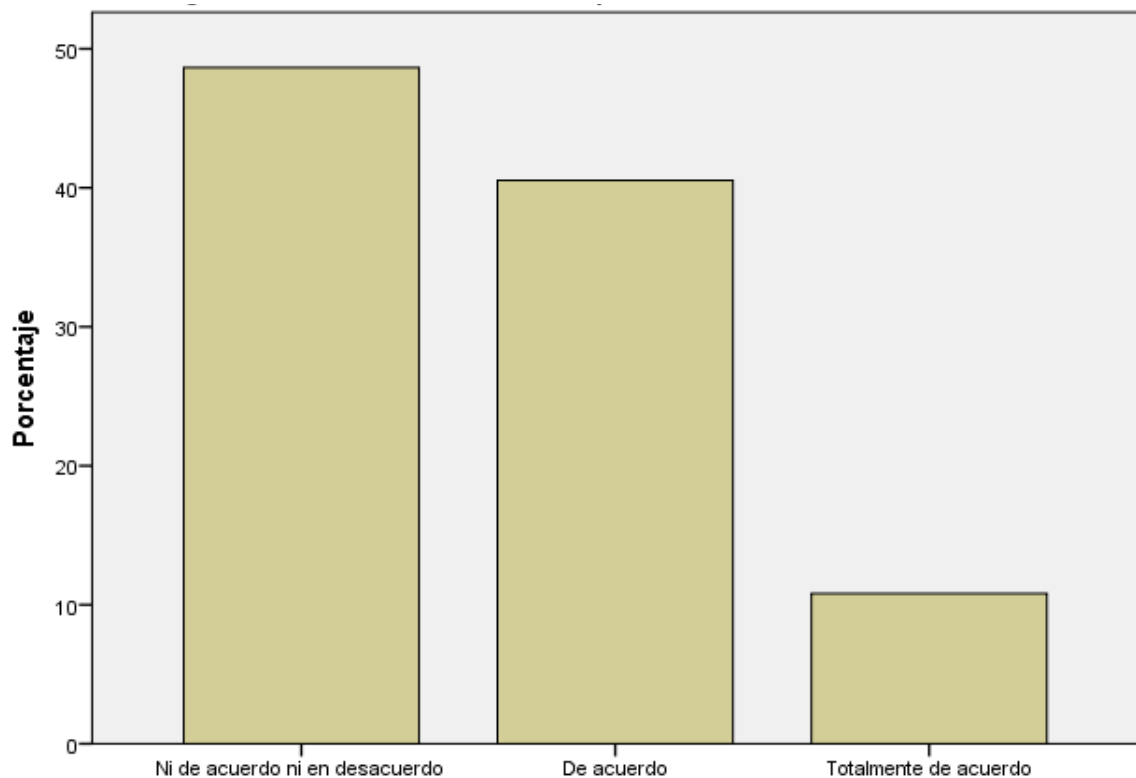
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 13. *¿Su jefe se comunica con usted de manera adecuada?*

En esta gráfica los resultados son los siguientes el 21,6% se encuentra en duda, 27% está de acuerdo y el 24,3 está totalmente de acuerdo. Lo que indica que el trabajador está satisfecho con el estilo de comunicación de su jefe.

Tabla n.º 14. *¿La comunicación entre compañeros es la adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	48,6	48,6	48,6
De acuerdo	15	40,5	40,5	89,2
Totalmente de acuerdo	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	





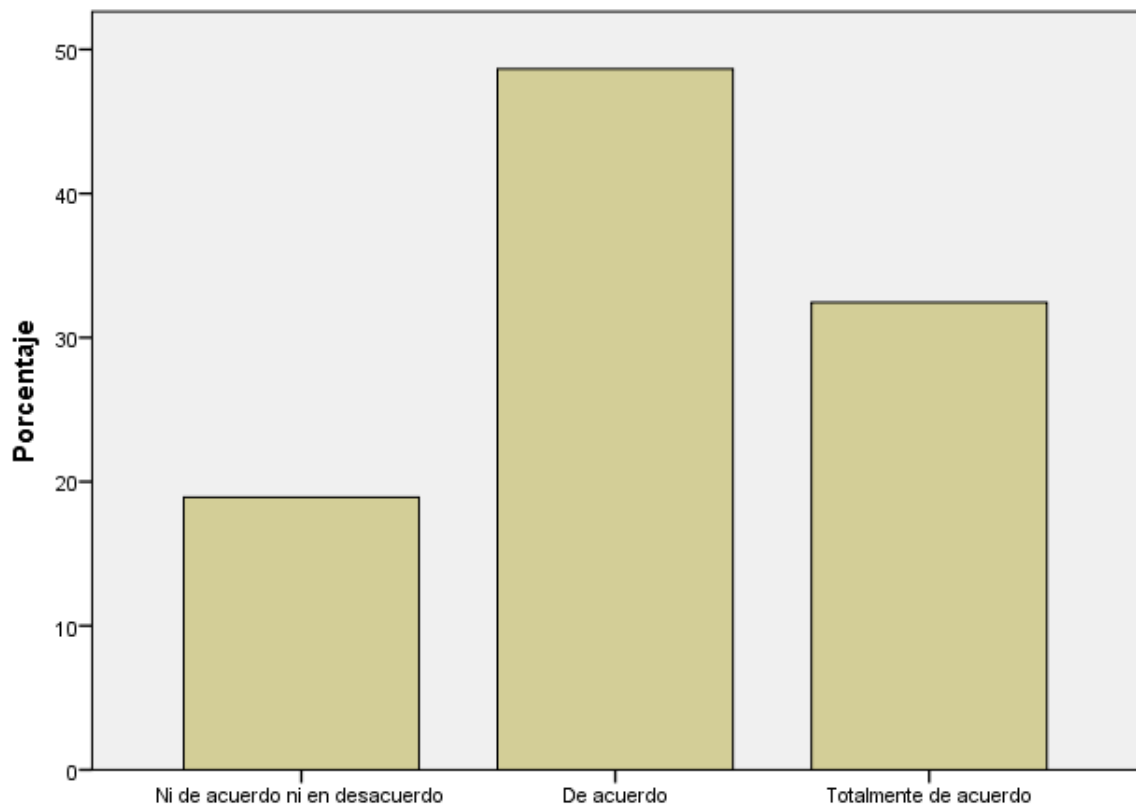
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 14. *¿La comunicación entre compañeros es la adecuada?*

Se puede apreciar en esta gráfica que cerca el 48,6% está en duda sobre el estilo de comunicación entre compañeros. Asimismo, el 40,5% se encuentra de acuerdo, lo que evidencia que en general la comunicación entre compañeros es buena.

Tabla n.º 15. *¿La comunicación con el personal de otras áreas es la adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
De acuerdo	18	48,6	48,6	67,6
Totalmente de acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 15. *¿La comunicación con el personal de otras áreas es la adecuada?*

En la gráfica se evidencia que la comunicación entre áreas es buena ya que el 48,6% está de acuerdo y el 32,4% está totalmente de acuerdo.

Tabla n.º 16. *¿Se considera a sí mismo claro y respetuoso al comunicarse con los demás?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	20	54,1	54,1	54,1
Totalmente de acuerdo	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

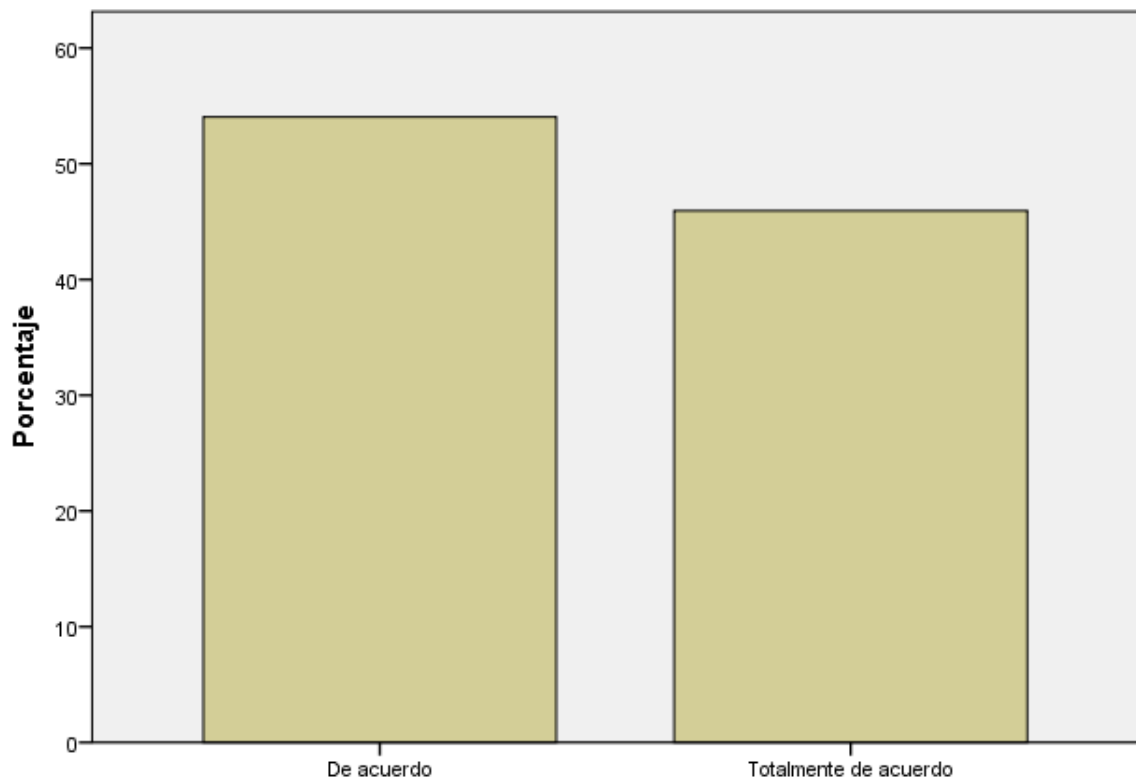


Figura n.º 16. *¿Se considera a sí mismo claro y respetuoso al comunicarse con los demás?*

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Observamos que los colaboradores opinan que son claros y respetuosos al dirigirse a los demás, teniendo un 54,1% que está totalmente de acuerdo y un 45,9% que está totalmente de acuerdo.

Tabla n.º 17. *¿Las funciones de los puestos son claras y específicas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	14	37,8	37,8	48,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	35,1	35,1	83,8
De acuerdo	4	10,8	10,8	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

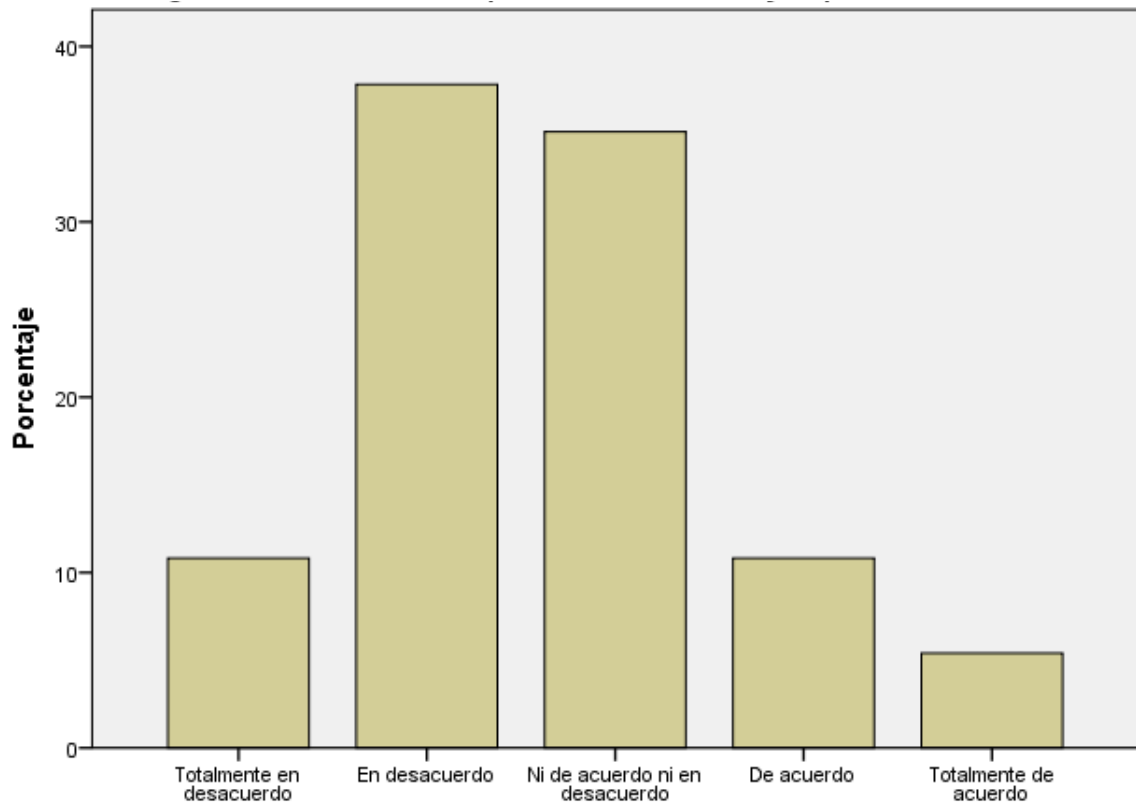


Figura n.º 17. *¿Las funciones de los puestos son claras y específicas?*

Se puede apreciar que un 37,8% de los trabajadores expresan su desacuerdo y el 35,1% expresa su duda. Esto denota que los trabajadores no tienen la percepción de que la jefatura les especifique sus funciones.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 18. *¿Los procesos son claros y precisos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	21,6
En desacuerdo	8	21,6	21,6	43,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40,5	40,5	83,8
De acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

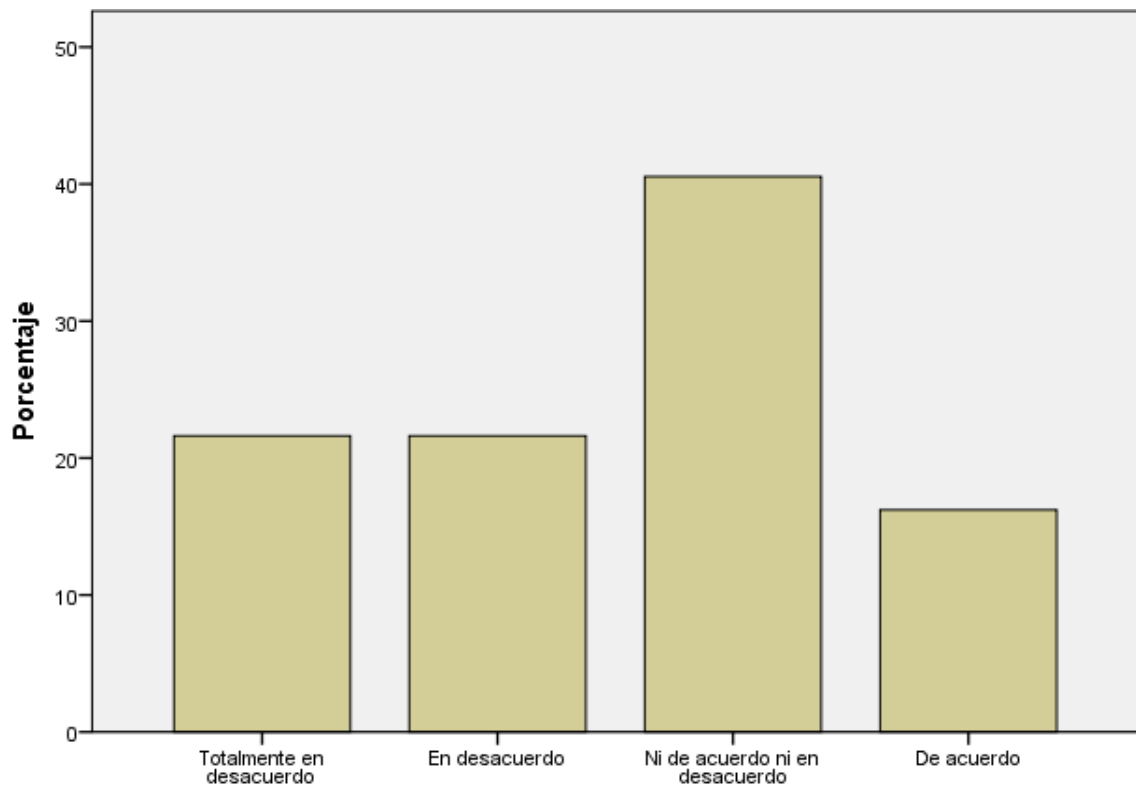


Figura n.º 18. *¿Los procesos son claros y precisos?*

En lo referente a este cuadro el 40,5% está en duda sobre si los procesos son claros y precisos. El 21,6% se muestra en desacuerdo y el mismo porcentaje se muestra totalmente en desacuerdo.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 19. *¿Los procesos han sido presentados entre los trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
En desacuerdo	9	24,3	24,3	43,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40,5	40,5	83,8
De acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

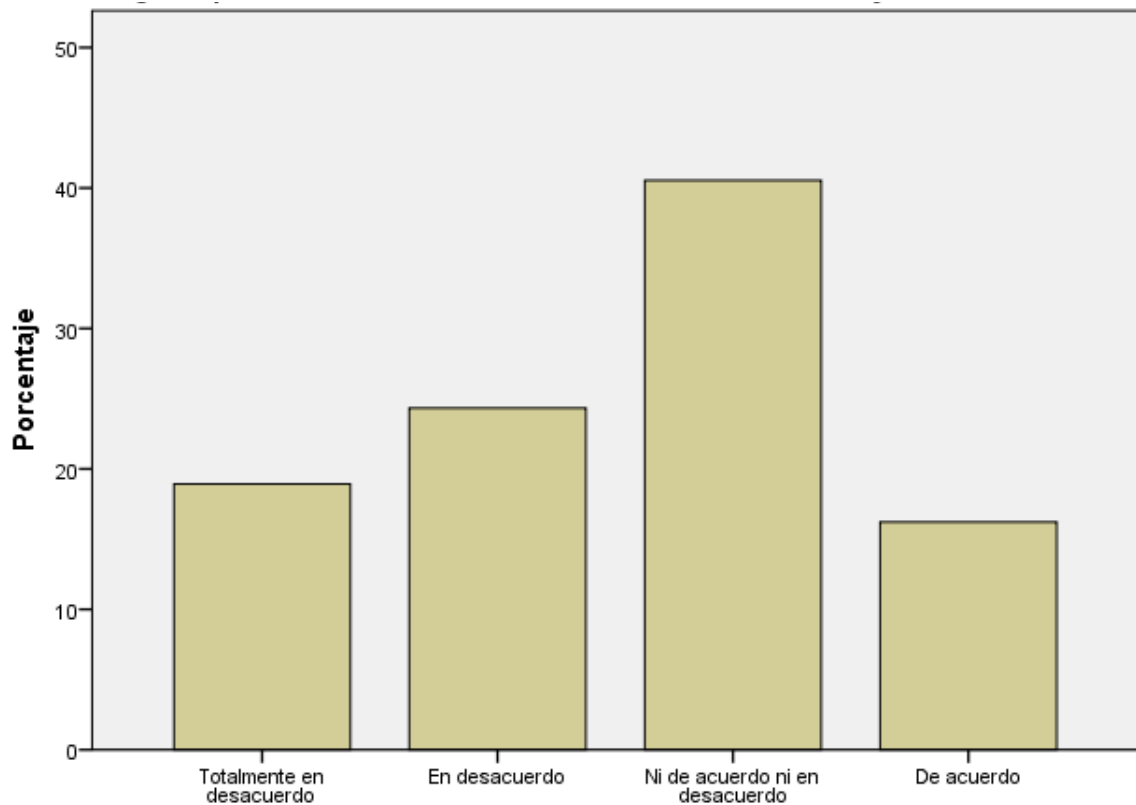


Figura n.º 19. *¿Los procesos han sido presentados entre los trabajadores?*

En la gráfica se puede apreciar que un 40,5% de los trabajadores expresa su duda. Esto denota que casi la mitad de los trabajadores no tienen ni siquiera claro que les hayan hecho llegar los procesos que les corresponden.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 20. *¿Recibe un salario acorde a su puesto y funciones?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	27,0	27,0	27,0
En desacuerdo	13	35,1	35,1	62,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	32,4	32,4	94,6
De acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

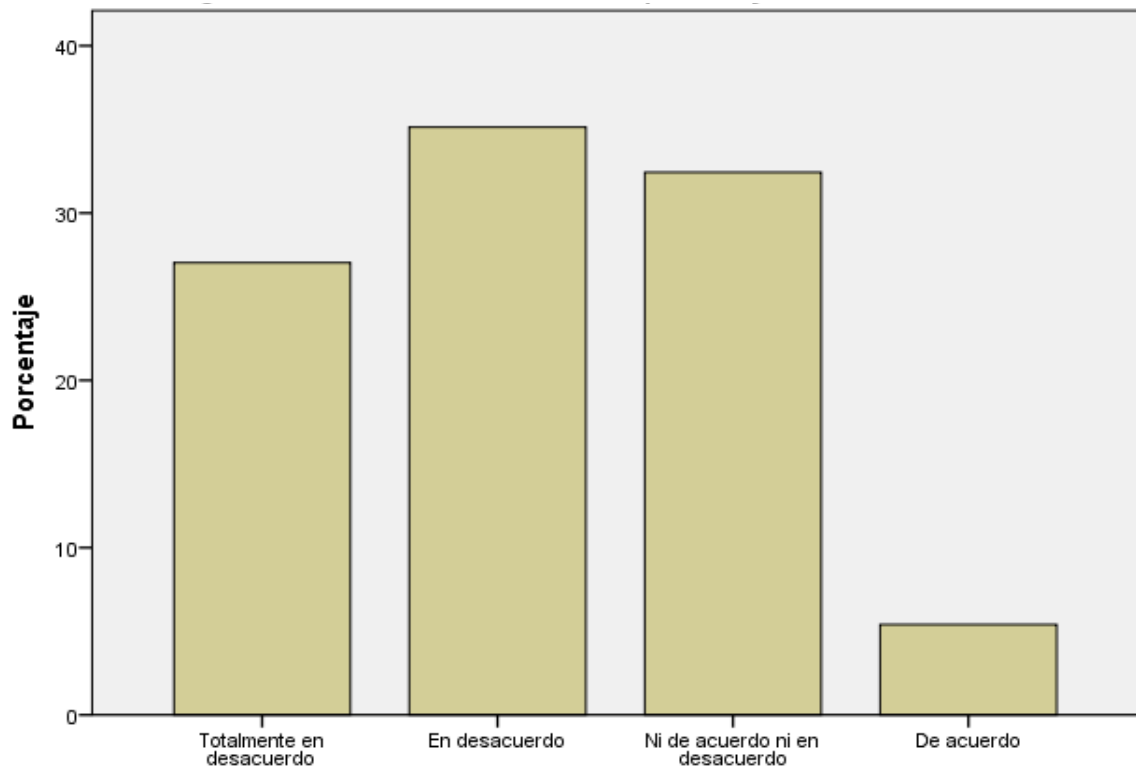


Figura n.º 20. *¿Recibe un salario acorde a su puesto y funciones?*

Se puede apreciar en la gráfica que un 35,1% de los trabajadores expresan su desacuerdo y el 32,4% expresa su duda. Esto manifiesta que los trabajadores no tienen la percepción de que reciban un salario de acuerdo a su puesto y sus funciones.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tabla n.º 21. *¿Cree que la empresa le brinda la oportunidad de crecer dentro de la misma?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	12	32,4	32,4	32,4
En desacuerdo	14	37,8	37,8	70,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	81,1
De acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

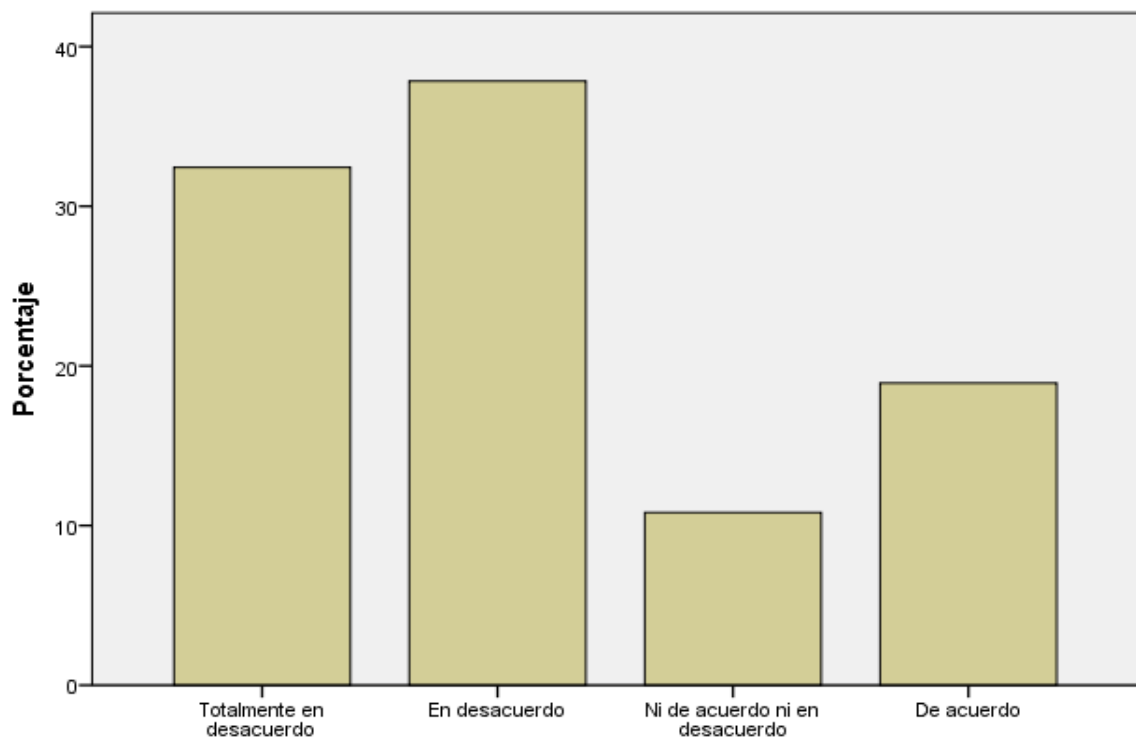


Figura n.º 21. *¿Cree que la empresa le brinda la oportunidad de crecer dentro de la misma?*



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

La gráfica se puede apreciar que un 37,8% de los trabajadores expresan su desacuerdo y el 32,4% expresa estar totalmente en desacuerdo. Esto denota que los trabajadores no tienen la percepción de que la empresa les brinde la oportunidad de crecer dentro de la misma.

Tabla n.º 22. ¿Recibe capacitaciones por parte de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	48,6	48,6	48,6
En desacuerdo	13	35,1	35,1	83,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

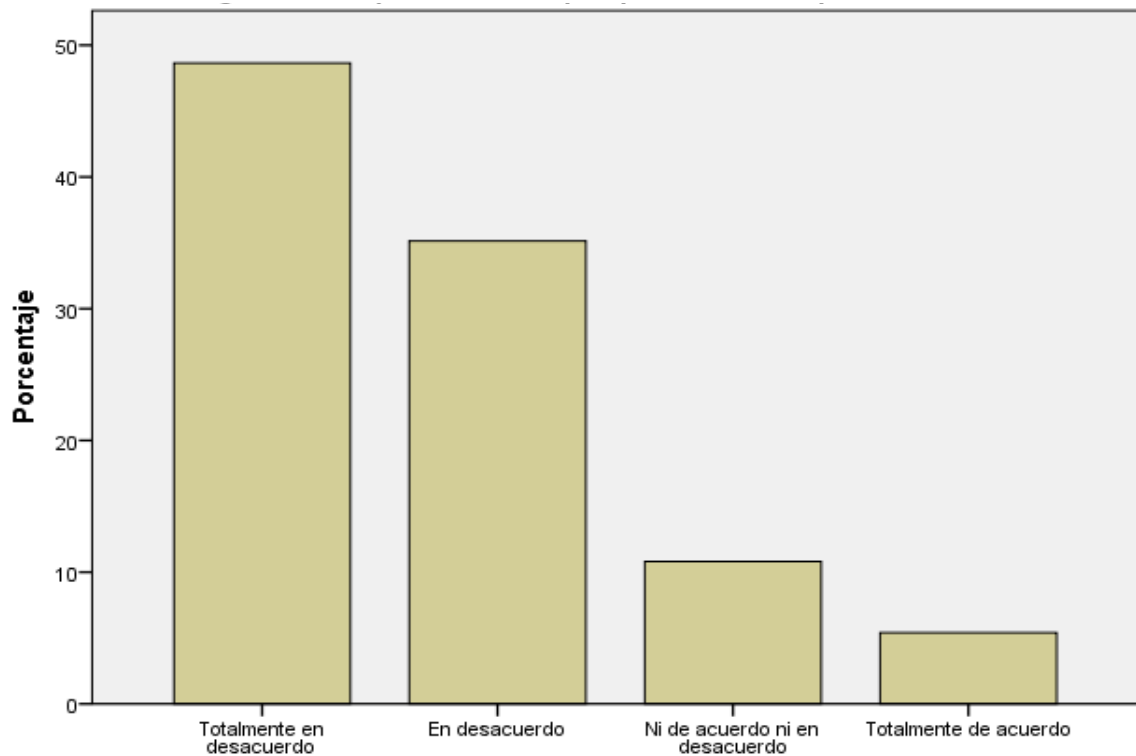


Figura n.º 22. ¿Recibe capacitaciones por parte de la empresa?

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXTFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Se puede apreciar que un 48,6% de los trabajadores expresan su total desacuerdo y el 35,1% expresa su desacuerdo. Esto denota que los trabajadores no tienen la percepción de que la empresa se preocupe por brindarles capacitaciones.

Tabla n.º 23. *¿El ambiente de trabajo es agradable y motivador?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	9	24,3	24,3	24,3
En desacuerdo	4	10,8	10,8	35,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	43,2	43,2	78,4
De acuerdo	5	13,5	13,5	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

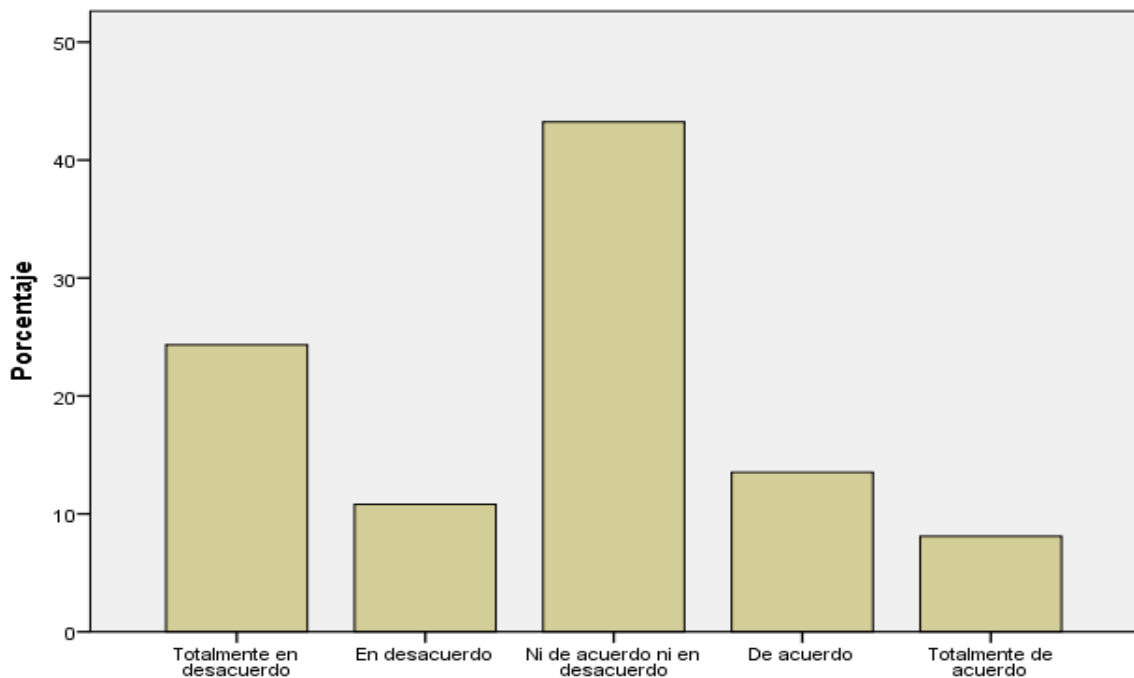


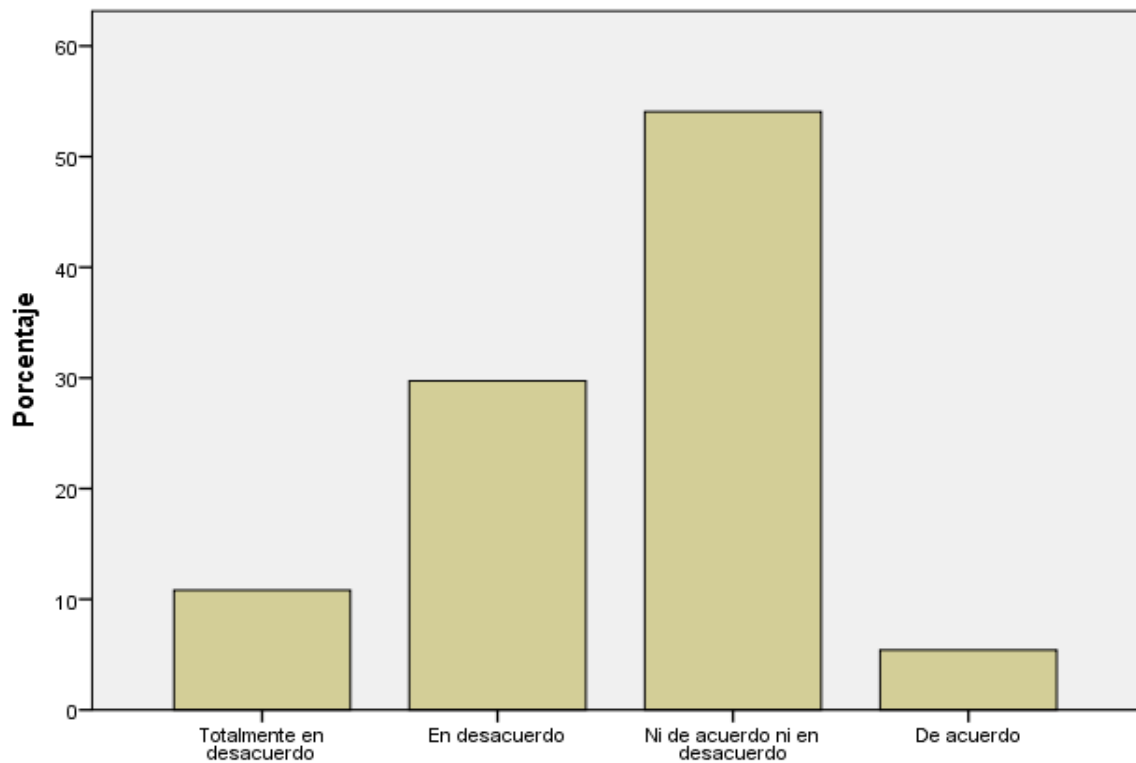
Figura n.º 23. *¿El ambiente de trabajo es agradable y motivador?*

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

En la gráfica se puede apreciar que un 43,2% de los trabajadores expresan su duda. Esto manifiesta que los trabajadores no tienen claro que el ambiente de trabajo sea agradable y motivador.

Tabla n.º 24. ¿La empresa promueve actividades que mejoran el ambiente laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	11	29,7	29,7	40,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	54,1	54,1	94,6
De acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Figura n.º 24 . ¿La empresa promueve actividades que mejoran el ambiente laboral?

Se puede apreciar en la gráfica que un 54,1% de los trabajadores expresan su duda. Esto denota que los trabajadores no tienen claro la empresa promueva actividades que mejoran el ambiente laboral.

Tabla n.º 25. ¿Está satisfecho trabajando en Texfina S.A.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	17	45,9	45,9	45,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40,5	40,5	86,5
De acuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

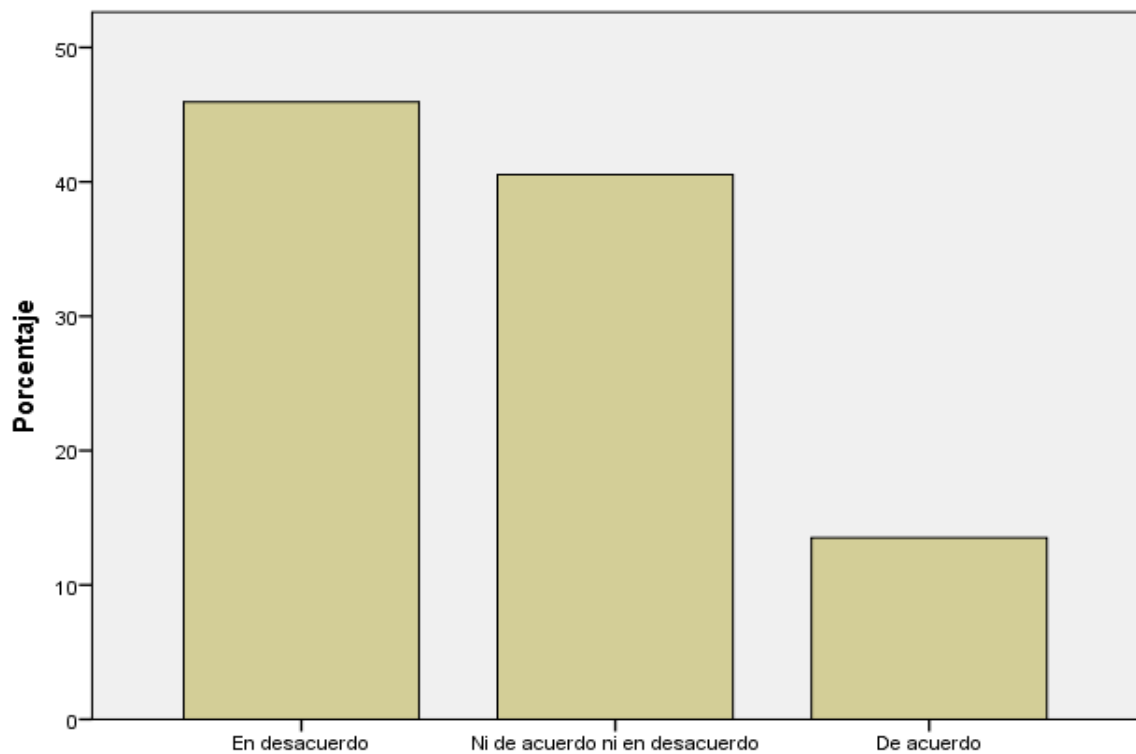


Figura n.º 25. ¿Está satisfecho trabajando en Texfina S.A.?

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

En la gráfica se puede apreciar que un 45,9% de los trabajadores expresan su desacuerdo y el 40,5% expresa su duda. Esto denota que los trabajadores no están satisfechos trabajando en Texfina S.A.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,666 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	31,711	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,275	1	,000
N de casos válidos	37		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es 1,62.

El valor de  $X^2$  calculado resulto **23,666**.

Para ello, la regla del Chi cuadrado indica lo siguiente:

Si el  $X^2$  calculado > al  $X^2$  tabulado, se rechaza la hipótesis nula.

Pero si el  $X^2$  calculado < al  $X^2$  tabulado, se acepta la hipótesis nula.

Según Pearson karl (1900) el chi cuadro es una distribución de probabilidad continua con un parámetro  $k$  que representa los grados de libertad de las variables de liderazgo y clima laboral.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Entonces:

**TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$**

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado,  $\nu$  = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Se buscó determinar el valor del  $X^2$  tabulado en el cuadro de tabulación, que en esta oportunidad es 9,4877. Resultado que se establece después de cruzar el valor del gl, que en este caso es 4 y la significancia 0.05 (El valor de 0,05 = 5% es un valor establecido de acuerdo al nivel de confianza del 95%).

**$X^2$  calculado >  $X^2$  tabulado**

$$23,666 > 9,4877$$

Finalmente, se observa que el valor  $X^2$  calculado es mayor al de  $X^2$  tabulado, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Existe influencia del estilo de liderazgo en el clima laboral de los trabajadores de la empresa textilera Texfina S.A. en el Callao, 2018.

### **3.1. Consideraciones Éticas**

Las encuestas realizadas en este presente trabajo son consideradas como una estrategia de investigación, en tanto consiste en la formulación de una serie de preguntas. Esta encuesta se realizó a los trabajadores de la empresa **TEXFINA S.A.** en el área de producción.

La relación que existe con este tipo de estrategia de recolección de información puede llegar a la idea que sea posible perjudicar o dañar la imagen de empresa, ya que se están realizando una serie de preguntas que abarcan con el trato y el sentir del trabajador. Se garantizó la confidencialidad a los encuestados y se les explico que los resultados serán introducidos en una base de datos y que solo los encuestadores podemos acceder a dicha información para su análisis.

Las encuestas realizadas fueron anónimas, pero se contó con el consentimiento libre de todos los participantes que realizaron la encuesta, previamente se les explico la justificación, los objetivos, la metodología de la información y la encuesta a realizar con la lectura de las 25 preguntas y el uso que se realizará con la información que se extraiga con dichos resultados.

La participación de los encuestados como sujetos de estudio o informantes en el proyecto de investigación es una decisión libre y autónoma. Por esta razón, las relaciones entre el investigador y los encuestados debe estar medida por la verdad y por esto son ellos mismos, los participantes, dueños de la información quienes de forma voluntaria y consciente la entregan a los encuestadores.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 6.1. Discusión

La presente investigación hace referencia a la influencia del liderazgo en el clima laboral entre los trabajadores de la empresa Textilera Texfina S.A. en el Callao, 2018.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculada a la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral y otros referentes al comportamiento. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima organizacional, pero posiblemente la más clara y concisa sea de *John Ivancevich (2005)*, quien señala que *el clima organizacional es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural.*

En el presente trabajo se presenta dos variables dependiente clima laboral con sus dimensiones; estructura organizativa, condiciones laborales, relaciones funcionales, y su variable independiente liderazgo con sus dimensiones; estilos de dirección, motivación, comunicación.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Guillén Ica (2015), quien señala en su trabajo de investigación que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional ,donde también concluye que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica y Mellado Tenerife (2005) sostiene en su trabajo de investigación que se elaboró con la finalidad de analizar los procesos comunicativos que ocurren en el interior de las pequeñas empresas industriales y para explicar cuál es la respuesta humana a fenómenos como el ambiente laboral, el uso y desuso de las vías de comunicación y las formas de configuración social que se generan dentro de las mismas, a través de estudios empíricos.



## **6.2. Conclusiones**

1.- Existe una relación entre el clima laboral y el liderazgo ya que es una correlación positiva considerable.

2.- A través del clima laboral y el liderazgo se puede determinar si hay mejor clima organizacional, mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano.

3.- El liderazgo está impulsando las actividades y el entorno laboral hacia el trabajo en equipo.

4.- Los líderes tienen claro los objetivos de la empresa y eso lo transmiten a sus colaboradores, trabajando en forma eficiente, generando nuevas ideas, desarrollando mejor su talento y potencial.

## REFERENCIAS

Alva Cuzquén, C., & Gutiérrez Carrera, G. (2016). La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de la rotación de los colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información.

Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria SA Del distrito de Trujillo–2014.

Alvarado Herrada, M. A., & Aguilar Marín, A. G. (2013). Estudio de la motivación laboral en dos trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013.

Avenecer Cano, Y. (2015) “Liderazgo y Motivación”.

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia. Pearson.

Blanchard, K. H., & Johnson, S. (2002). El ejecutivo al minuto. Grijalbo Mondadori.

Blas, L., & Noé, A. (2015). El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013.

Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones. Diagnósticos y Consecuencias.

Calderón Espinoza, S. V. (2015). “El liderazgo y su relación con la calidad de servicios en los trabajadores de la municipalidad distrital de los Olivos, año 2015.

Cano, YA (2015). Liderazgo y Motivación. (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)".

Chamorro Miranda, D.J. (2005) “Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director/a”

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. International Thomson.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Córdoba Córdoba, L. G. (2014). Cómo el clima laboral influye en la satisfacción de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional SA de la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

De La Rosa Villa Rosa, J. (2012). “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, El caso del Laboratorio Farmacéutico Corporación INFARMASA S.A.”.

De Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Revista Telos*, 8(2), 266-289.

Díaz, M. (2009). Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador”. Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” Disponible en.

Fernández Wam, M. E., & Correa Alvarez, C. (2014). Factores determinantes para la implementación de prácticas de Responsabilidad Social empresarial en las PYMES del sector industrial del distrito de Tarapoto–2014.

Fonseca Romero, M. A. (2011). El estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma-Trujillo.

Gomez, E. (2006). El liderazgo ético: Un desafío de nuestro tiempo. *Gestión* 2000.

Guillen Salazar, C. T. (2016). Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica-2015.

Mellado Ruiz, C. (2005) “La pequeña empresa industrial ante los nuevos esquemas sociales: un acercamiento a su actividad comunicacional interna”

Mike Myatt (2013). Hackear el liderazgo.

Miranda, D. J. C., & Díaz, M. J. F. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a. Universidad Complutense de Madrid.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Mochcco, A., Anthony, J., & Quispe Rodriguez, K. M. (2013). Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena SAC En el Distrito de Villa el Salvador-2012.

Quesada Susaníbar, T.J. (2014) “El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N.º 04”

Ramírez Franco, M. A. (2014). “Caracterizar el proceso de rotación del personal administrativo de la empresa INMOCALMOSA SA (Bachelor's thesis, universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicologicas).

Rivas, L. Y. C. “Influencia del clima laboral en el síndrome del Burnout”(Estudio realizado en una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango).

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.

Ruiz, C. M. (2005). La pequeña empresa industrial ante los nuevos esquemas sociales: un acercamiento a su actividad comunicacional interna1. Revista latina de comunicación social, 8(59), 0.

Salas Vallina, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo.

Sharma, R. S. (2011). El Líder Que No Tenía Cargo: Una Fábula Moderna Sobre El Liderazgo en la Empresas Y en la Vida. Vintage Español.

Stanley, J. C., & Campbell, D. T. (2001). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social.

Steve Chandler y Scott Richardson (2004). 100 maneras de motivar a los demás.

Susanibar, Q., & de Jesús, T. (2014). El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas" Ramón Castilla" y" Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012.

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

Tapia, G. (2012). Las empresas resilientes y la relación con el valor organizacional.  
Pymes textiles. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias  
Económicas

Uría Calderón, D. E. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el  
Desempeño Laboral de los trabajadores de" Andelas Cía Ltda." de la ciudad de  
Ambato (Bachelor's thesis).

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

**Anexo N° 1.**

**ENCUESTA DE CLIMA LABORAL – COLABORADORES TEXFINA S.A**

Para nosotros es muy importante conocer su opinión con el fin de mejorar continuamente. Recuerde que esta encuesta es anónima.

Marque con un aspa (x) en la casilla que mejor evalúe su apreciación respecto a cada indicador en una escala del (1 al 5), en donde:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Le agradecemos por la información proporcionada

1	¿La gerencia se compromete con el bienestar de los trabajadores?	1	2	3	4	5
2	¿Su jefe dirige el área de producción de manera adecuada?	1	2	3	4	5
3	¿Existe una buena relación entre las jefaturas y los trabajadores?	1	2	3	4	5
4	¿Su jefe sabe manejar sus emociones bajo presión?	1	2	3	4	5
5	¿Su jefe promueve el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
6	¿Su jefe interviene en conflictos de manera justa?	1	2	3	4	5
7	¿Su jefe utiliza su condición de poder a favor de la empresa?	1	2	3	4	5
8	¿Su jefe utiliza su situación de poder a favor de su equipo?	1	2	3	4	5
9	¿Su jefe lo respalda en su trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Recibe retroalimentación oportuna por parte de su jefe?	1	2	3	4	5
11	¿Su jefe reconoce y valora sus logros?	1	2	3	4	5
12	¿Su jefe es íntegro y ético?	1	2	3	4	5
13	¿Su jefe se comunica con usted de manera adecuada?	1	2	3	4	5
14	¿La comunicación entre compañeros es la adecuada?	1	2	3	4	5
15	¿La comunicación con el personal de otras áreas es la adecuada?	1	2	3	4	5
16	¿Se considera a sí mismo claro y respetuoso al comunicarse con los demás?	1	2	3	4	5
17	¿Las funciones de los puestos son claras y específicas?	1	2	3	4	5
18	¿Los procesos son claros y precisos?	1	2	3	4	5
19	¿Los procesos han sido presentados entre los trabajadores?	1	2	3	4	5

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

20	¿Recibe un salario acorde a su puesto y funciones?	1	2	3	4	5
21	¿Cree que la empresa le brinda la oportunidad de crecer dentro de la misma?	1	2	3	4	5
22	¿Recibe capacitaciones por parte de la empresa?	1	2	3	4	5
23	¿El ambiente de trabajo es agradable y motivador?	1	2	3	4	5
24	¿La empresa promueve actividades que mejoran el ambiente laboral?	1	2	3	4	5
25	¿Está satisfecho trabajando en Texfina S.A?	1	2	3	4	5

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

**Anexo N° 2.**

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES.**

- 1.1 ANGELO REGALADO PÉREZ
- 1.2 Universidad Privada del Norte
- 1.3 Encuesta INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL ENTRE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A. EN EL CALLAO, 2018

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad/administración			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				✓	

**II. OPINION DE APLICABILIDAD:**

Encuesta enfocada a medir las variables que se pretende medir.

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

18

Firma, post firma y cargo del validador



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.  
V°B°  
Angela  
Regalado Vasquez  
Coordinadora de

Lima, 23 de octubre del 2018



“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES.

1.1 *Clara Paola Acuña Pérez*

1.2 Universidad Privada del Norte

1.3 Encuesta INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL ENTRE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A. EN EL CALLAO, 2018

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.				68	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				75	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad/administración				78	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					85
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					87
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				80	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

*Buen enfoque de preguntas*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

18

Lima, 22 de Octubre del 2018

*Clara Paola Acuña Pérez*  
Firma, post firma y cargo del validador  
Mg. Clara Paola Acuña Pérez  
DOCENTE PRMTH  
UPN BRENÁ

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA TEXTILERA  
TEXFINA S.A EN EL CALLAO 2018”

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES.

- 1.1 Apellidos y nombres del experto *SANTA CARRIZOS CÉSPEDES*  
 1.2 Universidad Privada del Norte  
 1.3 Encuesta INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL ENTRE LOS  
 TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTILERA TEXFINA S.A. EN EL CALLAO, 2017.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad/administración				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				✓	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Firma, post firma y cargo del validador

*CÉSPEDES SANTA CARRIZOS,*  
*DOCENTE METODOLÓGICO*  
*DNI 40090002*

Lima, 03 de Julio del 2017