

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la  
ciudad de Chiclayo, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Maykol Yoel Carranza Pinedo**

**ASESOR**

**Rafael Camilo Giron Cordova**

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

**Chiclayo, 2025**

**Liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte  
en la ciudad de Chiclayo, 2022**

PRESENTADA POR  
**Maykol Yoel Carranza Pinedo**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Valeria Tamara Llontop Hernandez  
PRESIDENTE

Ubillus Ubillus Luis Alberto  
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova  
VOCAL

## **Dedicatoria**

La presente Tesis está dedicada primeramente a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres Hilmer y Emerita, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermano por sus palabras y compañía.

## **Agradecimientos**

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado y dado su tiempo por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, ha sido un camino muy duro, pero gracias a las ganas de transmitir sus conocimientos he logrado importantes objetivos como culminar mi carrera profesional.

## Liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transportes en la ciudad de Chiclayo, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://capacitandodegira.blogspot.com">capacitandodegira.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de literatura.....</b>	<b>10</b>
<b>Materiales y métodos .....</b>	<b>14</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>21</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>23</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>26</b>

## Resumen

El propósito de la presente investigación fue analizar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, para lo cual se consideró el modelo propuesto por Ko y Kang (2019) quienes también estudian las variables liderazgo y clima organizacional, considerando que la variable independiente es multidimensional y cuenta con las dimensiones liderazgo transaccional y transformacional, mientras que la variable dependiente que es clima organizacional es unidimensional, además la muestra del estudio fue de 110 colaboradores encuestados, siendo una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. Como resultado se obtuvo que el Liderazgo tiene una influencia positiva en el Clima Organizacional de una empresa de transporte, ya que el liderazgo permite detectar y resolver problemas relacionados con el desempeño de los colaboradores, así mismo brinda asesoría y correcciones, mejorando así el clima organizacional. Por lo que se concluye que el líder logra preocuparse por los colaboradores en casos especiales cuando la situación lo amerita, como el crecimiento profesional o la implementación de capacitaciones, además, el líder demuestra sus habilidades de cierta manera reconociendo y corrigiendo el desempeño del personal.

**Palabras claves:** Liderazgo, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, clima organizacional

### **Abstract**

The purpose of this research was to analyze the influence of leadership on the organizational climate of a transportation company in the city of Chiclayo, for which the model proposed by Ko and Kang (2019) was demonstrated, who also study the variables leadership and climate. organizational, considering that the independent variable is multidimensional and has the transactional and transformational leadership dimensions, while the dependent variable that is organizational climate is unidimensional, in addition, the study sample consisted of 110 surveyed collaborators, being a research with a quantitative approach, applied type, explanatory level and non-experimental cross-sectional design. As a result, it was obtained that Leadership has a positive influence on the Organizational Climate of a transport company, since leadership allows detecting and solving problems related to the performance of collaborators, likewise provides advice and corrections, thus improving performance. Therefore, it is concluded that the leader manages to care about the collaborators in special cases when the situation warrants it, such as professional growth or the implementation of training, in addition, the leader demonstrates his abilities in a certain way, recognizing and correcting the performance of the personnel.

**Keywords:** Leadership, transactional leadership, transformational leadership, organizational climate

## Introducción

Independientemente de su visión y misión, el liderazgo de la organización debe ser propiedad de todos los miembros internos. Como resultado, un grupo o empresa necesita un líder que pueda servir de ejemplo para los demás miembros del grupo (Paais & Pattiruhu, 2020), por otro lado, las percepciones de los empleados sobre su propia efectividad y la de otros compañeros de trabajo en la realización del trabajo y la tarea están relacionadas con el clima organizacional; es así que en organizaciones públicas o privadas donde los empleados perciben que su clima organizacional es más egocéntrico y poco ético, es más probable que los empleados experimenten un clima desfavorable (Gorsira et al., 2018).

El liderazgo ha sido estudiado desde múltiples perspectivas y enfoques, el cual está en constante evolución y actualización, encontrando estudios centrados en las características, atributos y rasgos personales del propio líder, además un buen liderazgo debe tener la capacidad de resolver conflictos, planificar y distribuir el trabajo equitativamente, mostrar preocupación por el bienestar de sus subordinados y tener habilidades de comunicación efectiva, porque de esta manera el trabajador percibe como se comporta su superior inmediato y cómo lo trata la empresa, siendo dos aspectos a considerar si se quiere analizar la percepción del clima organizacional, por lo que establecer un estilo de liderazgo y desarrollar prácticas adecuadas de recursos humanos son de mayor prioridad que otros aspectos organizativos (Pérez y Fernández, 2019).

Obeng et al. (2021) señalan que uno de los factores de entorno de trabajo que influye en el clima organizacional es el liderazgo, además existen otros factores de entorno de trabajo (diseño del puesto, órgano estructura organizacional, recompensas y sanciones, políticas y direcciones, así como recursos), otro de los factores que interfieren en el clima organizacional es el factor de entorno no laboral (familia, economía, diversión y pasatiempos) y finalmente factores individuales (capacidad y destrezas, personalidad, percepciones, antecedentes familiares, actitudes, rasgos/atribuciones, capacidad de aprendizaje, edad, raza, género y experiencia).

Asimismo, Moslehpour et al. (2018) manifiestan que un estilo de liderazgo efectivo puede optimizar el clima organizacional y, por lo tanto, desarrollar la moral de la organización y aumentar la efectividad de los empleados, mientras que Pérez y Fernández (2019) señalan que el estilo de liderazgo aplicado, el reconocimiento del logro en relación al esfuerzo y la promoción del trabajo en equipo, inciden directamente en el clima de la organización e influyen en el comportamiento de sus miembros, es decir, equilibrar el liderazgo y el trabajo en equipo

como dos caras de la misma moneda se ha vuelto necesario en un entorno cada vez más competitivo, especialmente ante la escasez de recursos valiosos. Para aprovechar lo mejor de un equipo en la búsqueda incesante del éxito organizacional se requiere un mayor énfasis en las habilidades de liderazgo social.

Por lo tanto, la investigación se realizó en una empresa de transporte de carga pesada en la ciudad de Chiclayo, según los datos obtenidos a través de una entrevista realizada al encargado del área de Recursos Humanos, se detalló que el liderazgo actual es deficiente ya que persiste la desorganización, mal ambiente laboral y el trato inapropiado de los directivos hacia el personal, ocasionando que los colaboradores no muestran el interés necesario para comunicarse adecuadamente, el compromiso con la organización está disminuyendo, la capacidad de aprendizaje es mínima, el entusiasmo y creatividad ya no se visualiza en los colaboradores, lo que viene influyendo en un clima organizacional inapropiado para las relaciones entre los colaboradores de la organización.

De este modo, se realizó la investigación de la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo. Esto también lo señala Mutonyi et al. (2020) quienes señalan que el clima organizacional tiene un papel importante en la creatividad de los empleados, por lo que es necesario que el líder construya, desarrolle y mantenga un clima organizacional que apoye tanto la creatividad de los empleados como entusiasmo en la implementación de esas ideas novedosas y útiles.

Es así que, se elabora la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022?. En cuanto al objetivo general es determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022, mientras que los objetivos específicos son determinar el nivel del liderazgo y nivel de clima organizacional de una empresa de transporte, determinar la influencia del liderazgo transformacional y liderazgo transaccional en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.

El liderazgo es un aspecto clave en toda empresa, y su influencia en el clima organizacional es especialmente significativa en los negocios. Por lo tanto, comprender cómo el liderazgo influye en el clima organizacional puede ayudar a los gerentes y líderes de negocios de transporte a crear un ambiente de trabajo más feliz y productivo, lo que puede mejorar la felicidad y el desempeño de los empleados. Además, un ambiente organizacional puede ayudar

a retener empleados valiosos y reclutar nuevos talentos, lo cual es especialmente crucial en un mercado laboral tan competitivo como el de Chiclayo.

### **Revisión de literatura**

En cuanto a los antecedentes se tiene a Eka et al. (2021) quienes estudiaron la influencia del liderazgo en el clima organizacional en los colaboradores en el Distrito de Lombok, aplicaron un cuestionario en donde la muestra fue de 61 empleados del gobierno de la aldea en West Lombok Regency, siendo un estudio cuantitativo, así mismo, hallaron la relación de estilo conductual de liderazgo tiene un efecto positivo y significativo en el clima organizacional, en donde, el comportamiento del líder, el estilo conductual de tareas de liderazgo, el entorno físico, el entorno social y el sistema de gestión influyeron en el clima organizacional y por ende en el desempeño del personal, además, cuando los líderes involucran a los empleados en la elaboración de los planes de la organización, incluso cuando se toman decisiones, asimismo, el clima organizacional es bueno debido a que el liderazgo brinda una dirección significativa a los empleados para enfrentar y superar las dificultades laborales, además, el elogio a los subordinados ha fomentado el entusiasmo del personal para trabajar muy bien. De la misma manera, Ko & Kang (2019) analizaron el efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional en los empleados en el servicio de alimentación institucional de las escuelas en el norte de Taiwán, se aplicó un cuestionario a 324 personas, aplicando un método cuantitativo, por lo que en sus resultados hallaron que el liderazgo transaccional y transformacional tiene un efecto positivo y significativo en el clima organizacional, en donde los encuestados tienen una visión positiva del clima organizacional en las unidades que atienden (escuelas o empresas institucionales de servicios de alimentación), incluidos los colaboradores que están entusiasmados con su trabajo y quieren dar lo mejor de sí para lograr el máximo rendimiento, además cada miembro del personal comprende los objetivos de la institución, mientras que los líderes alientan enfáticamente a los empleados a desarrollar habilidades. Igualmente, Obeng et al. (2019) analizaron la influencia del liderazgo en el clima organizacional en los bancos rurales de Ghana, aplicaron un cuestionario estructurado, en donde la muestra estuvo conformada por 431 colaboradores de los bancos, llegaron al resultado que existe una relación significativa y positiva entre las variables que estudian, en donde los encuestados manifestaron que un buen clima organizacional y la orientación en sus tareas afecta positivamente sus comportamientos por lo que es más probable que se entusiasmen y apasionen armoniosamente por su trabajo, lo que resulta en una mejora en el desempeño laboral.

Mientras que Shinde et al. (2022) analizaron los estilos de liderazgo en el clima organizacional en empresas de India. Mediante una encuesta transversal a 400 profesionales, se halló una influencia positiva del liderazgo transformacional, y el liderazgo autocrático en la dinámica de equipo y los resultados organizacionales entre los participantes del estudio. Además, el liderazgo democrático ayudó en la toma de decisiones cruciales en las organizaciones; mientras que el liderazgo transaccional ayudó en la gestión de las operaciones diarias de los equipos. Los hallazgos subrayan que el buen clima organizacional se debe a que los líderes de las empresas ayudaron a moldear las interacciones de equipo, a que el personal participe en los procesos de toma de decisiones, la dinámica de equipo y los resultados organizacionales. Relativamente, Swart et al. (2021) investigaron el liderazgo y su influencia en el clima organizacional en las escuelas públicas de Sudáfrica, realizando un estudio de enfoque cuantitativo, recolectando datos a través de un cuestionario estructurado a 249 profesionales de la enseñanza, obteniendo como resultado que el liderazgo de servicio y los constructos de comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, liderazgo y transformación, mejoran el clima organizacional, es decir, existe una calificación alta en liderazgo y clima organizacional.

Por otro lado, Pérez & Fernández (2019) estudiaron la relación entre la calidad de liderazgo y el clima organizacional en una empresa multinacional de España, realizando un estudio de diseño transversal, elaborando un cuestionario aplicado a 1179 colaboradores, donde encontraron que existe una influencia media entre las variables, en donde los encuestados señalaron que el reconocimiento de logros y trabajo en equipo (los gerentes que tienen mayor reconocimiento hacia sus colaboradores) mejoran la calidad de vida en el trabajo y percepción del clima organizacional, por lo que la empresa debe instituir un estilo de liderazgo adecuado que permita conseguir los objetivos y optimizar el clima organizacional, además, el liderazgo ha facilitado la comunicación, posibilitando progresos individuales y colectivos. Por último, Gaviria & López (2019) analizaron la relación del liderazgo transformacional con el clima organizacional, aplicando un cuestionario virtual desarrollado por 185 jefes de equipo de trabajo y colaboradores de empresas grandes, medianas y pequeñas del sector de la construcción en Colombia, teniendo como resultados que el liderazgo transformacional influye de manera positiva en el clima organizacional en los equipos de trabajo, en donde los encuestados señalaron que el liderazgo fue un factor determinante para que se sintieran satisfechos con su trabajo, además que la alta eficiencia y el buen desempeño de los equipos permitieron un buen clima laboral.

En cuando a la variable liderazgo, Gaviria & López (2019) definen el liderazgo como un proceso de influencia social en el que una persona puede obtener la ayuda y el apoyo de otras personas cuando llevan a cabo una tarea común. Mientras que, Paais & Pattiruhu (2020) definen el liderazgo como un proceso mediante el cual una persona puede convertirse en líder a través de actividades destinadas a influir en los subordinados para lograr los objetivos organizacionales o comerciales, además, el liderazgo adecuado de los subordinados influirá en gran medida en su desempeño, es decir, al experimentar satisfacción laboral para ellos, de modo que los empleados que realizan su trabajo se sientan más seguros y protegidos. Por otro lado, Hartanto (2009) señala que el liderazgo no solo se limita a reproducir y transmitir el discurso, sino que también tiene habilidades relacionadas con varios recursos y tecnología en la organización para que puedan tomar decisiones para ayudar a los subordinados a innovar, aumentar la utilidad de la tecnología en la organización y tomar decisiones sobre lo que se puede hacer junto con los colaboradores en beneficio propio y el de la organización. Por otro lado, el liderazgo influye en el clima organizacional al establecer las normas, la cultura y los valores de la empresa, lo que a su vez afecta la satisfacción y el bienestar del personal (Wambua, 2021).

Así mismo, se tiene el liderazgo transformacional, teniendo a Gaviria & López (2019) quienes señalan que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que infunde a los partidarios a manifestar sus propios intereses por el bien de la organización y que es competente de originar una consecuencia profunda y notable en sus partidarios, es así que, los problemas y los cambios rápidos requieren una organización flexible con líderes que puedan inspirar a los empleados a participar con entusiasmo en los esfuerzos del equipo y compartir los objetivos de la organización. Por lo tanto, Carless et al. (2000) señalan que los líderes transformacionales son visionarios: desarrollan una imagen del futuro para su organización y comunican esta visión a sus subordinados, además, involucran a los miembros del equipo en la toma de decisiones, comparten poder e información con su personal y fomentan la autonomía. Así mismo, Wang & Rode (2011) señalan que los líderes transformacionales esperan que los subordinados desafíen el status quo y prueben nuevos enfoques que sean mejores en sus vidas, también destacan las contribuciones de los subordinados a la organización, para motivar a los subordinados a desarrollarse y ofrecer más ideas hacia el éxito de la organización, es así que, el liderazgo transformacional es aplicado adecuadamente por la empresa, proporcionará motivación a los empleados, para lograr una sensación de satisfacción en su trabajo, y que todo esto tendrá un

efecto positivo en el desempeño de los empleados a la hora de asumir la responsabilidad de los intereses de la empresa (Putra y Subudi, 2015).

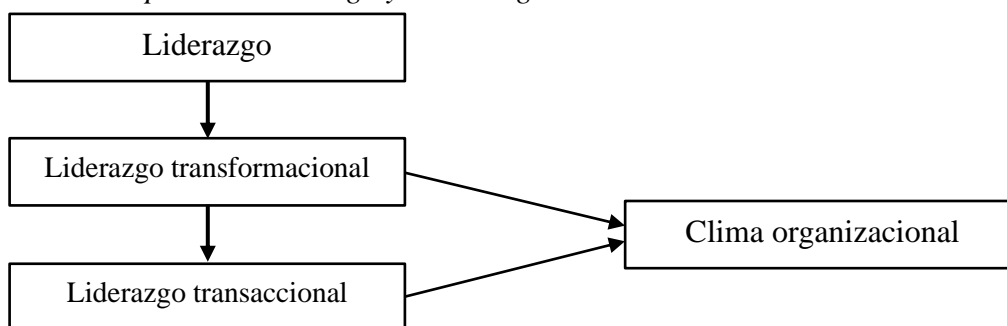
Además, se tiene el liderazgo transaccional, quienes Jensen et al. (2019) señalan que el liderazgo transaccional implica el uso de recompensas y sanciones contingentes para hacer que los empleados individuales persigan su propio interés mientras contribuyen al logro de las metas de la organización, esto se basa en la suposición de que a través de incentivos apropiados, el interés propio de los empleados individuales puede alinearse con el interés de la organización. Por otro lado, Ko y Kang (2019) señalan que los líderes transaccionales comercian o intercambian cosas valiosas (p. ej., en forma de compensación, estatus y otros incentivos) para alentar a los seguidores a lograr el desempeño laboral más básico. Mientras que, Long et al. (2012) describe al liderazgo transaccional como intercambios líder-seguidor, donde se espera que los subordinados cumplan con sus responsabilidades y deberes según las instrucciones del líder, mientras que a cambio los seguidores esperan beneficios positivos que incluyen cumplidos, elogios, reconocimiento y otros beneficios materiales, por lo que el liderazgo transaccional es el estilo en el que los seguidores intercambian un buen desempeño por recompensas. Es así que, si una organización está más orientada a las tareas, insta a una recompensa por una filosofía de intercambio preocupada excesivamente por el desempeño que monitorea cuidadosa y minuciosamente los resultados de cada día contra los objetivos asignados; por lo tanto, dicha cultura exige un estilo de liderazgo transaccional y juega un papel importante en la negociación de acuerdos, aportando claridad en las responsabilidades y motivando a los seguidores para lograr un resultado óptimo (Giritli et al., 2013).

Con respecto a la variable clima organizacional, Rousseau (2003) señala que el clima organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre la organización. Es el ambiente de trabajo de la organización que puede afectar a los empleados. Un buen ambiente hace que los empleados estén felices, satisfechos y llenos de energía, por lo que están ansiosos por trabajar más para la empresa. Mientras que, James et al. (2008) mencionan que el clima organizacional puede entenderse como la percepción que tienen los compañeros de trabajo del ambiente de trabajo, y en consecuencia, puede definirse como la cognición compartida de la organización y el ambiente de trabajo por parte de los miembros de la organización o institución, es así que clima organizacional refleja las percepciones y sentimientos que tienen los miembros de la organización sobre la naturaleza de su ambiente de trabajo (Glisson & James, 2002). Por otro lado, si los empleados están de acuerdo, el clima afecta la temperatura de la organización, lo que finalmente afecta el comportamiento, la motivación y el compromiso

laboral de los empleados o trabajadores. También afecta el logro de la visión, misión y objetivo de la organización. Si están de buen humor, se espera que sea bueno para la organización; sin embargo, si no lo son, eso no será bueno para la organización, lo que afecta todo el plan y aumenta la probabilidad de que la organización fracase (Sambandam & Chockalingam, 2019).

### Figura 1

*Modelo conceptual de liderazgo y clima organizacional*



*Nota.* Según Ko y Kang (2019)

### Materiales y métodos

El presente estudio tuvo como enfoque cuantitativo, ya que se centró en cuantificar, recopilar y analizar los datos través de un cuestionario. Siendo de tipo básica, debido a que se demuestra el conocimiento teórico, comprendiendo el fenómeno de estudio (Hernández et al., 2014). Por lo que el nivel fue explicativo, ya que se busca establecer relaciones causa-efecto para el mejor entendimiento de la ocurrencia del fenómeno y las condiciones de manifestación (Hernández et al., 2014), además el diseño fue no experimental de corte transversal, ya que no se realizó la manipulación de alguna variable y porque se estudió el nivel en que se encuentra cada variable (Hernández et al., 2014).

La población estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa de transporte pesado, siendo un total de 110 colaboradores que lleven laborando como mínimo tres meses, no existe alguna distinción de edad. Con respecto a la muestra se determinó que es censal, realizándose el trabajo con la misma población mencionada.

Como técnica que se utilizó fue la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario desarrollado por Ko y Kang (2019) quienes también estudian las variables liderazgo y clima organizacional, considerando que la variable independiente cuenta con la dimensión liderazgo transaccional (ítems del 1 al 5) y la dimensión liderazgo transformacional (ítems del 6 al 9), mientras que la variable clima organizacional cuenta con los ítems del 10 al 16. Así mismo, se

aplicó una escala tipo Likert de 5 valores, donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 es totalmente de acuerdo.

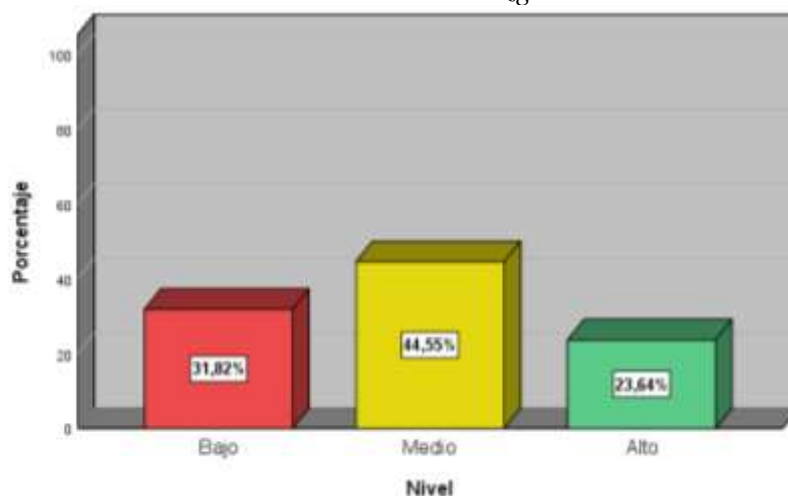
En lo que respecta al procedimiento de recolección de datos, se coordinó una reunión con el contador de la empresa en estudio, ya que es el representante del dueño, posteriormente brindó su aprobación para la aplicación de la investigación, accediendo a lo requerido por el investigador, luego informó a sus colaboradores a través del encargado de recursos humanos a enviar el cuestionario a través de sus WhatsApp, debido a que la mayoría de los colaboradores se encontraron de viaje por motivo de trabajo, por lo que se optó por el cuestionario a través de Google Drive – Formulario.

Por último, en cuanto al procesamiento de información, el programa que fue utilizado es Microsoft Excel para el ordenamiento de la base de datos obtenido de las encuestas, luego se trasladó la información numérica al programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, donde se halló la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach obteniendo para la variable Liderazgo el valor de 0,729 y 0,870 para la variable Clima Organizacional, además se midió el análisis factorial a través del KMO (Medida Kaiser-Meyer-Olkin), para los objetivos específicos que miden el nivel se aplicó la baremación (niveles: alto, medio y bajo) y regresión lineal para la influencia.

## **Resultados y discusión**

**Determinar el nivel del liderazgo de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.**

**Figura 2**  
*Niveles del liderazgo*



Nota. Según base de datos

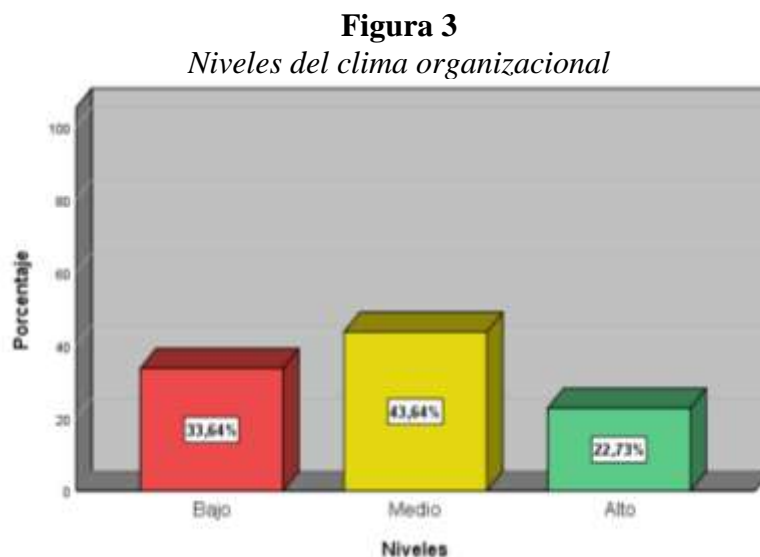
**Tabla 1**  
*Nivel del liderazgo*

Variable	Dimensión	Media	Media por ítem	N°	Ítem	1	2	3	4	5	
LIDERAZGO	Liderazgo Transaccional	3.92	4.26	1	Cuando me estoy desempeñando bien, el supervisor me brinda retroalimentación positiva.	0.91%	1.82%	12.73%	39.09%	45.45%	
			3.98	2	Cuando tengo un desempeño excelente, el supervisor me brinda una recompensa.	0.91%	4.55%	20.00%	44.55%	30.00%	
			3.77	3	Cuando me desempeño más allá de mi meta, el supervisor me brinda un cumplido.	0.91%	4.55%	20.00%	44.55%	30.00%	
			3.83	4	Cuando mi trabajo no esté a la altura, el supervisor brinda una corrección o sanción de acuerdo a las circunstancias.	0.91%	7.27%	22.73%	46.36%	22.73%	
			3.76	5	Cuando mi desempeño laboral es deficiente, el supervisor claramente señala el problema.	0.91%	6.36%	30.00%	40.91%	21.82%	
	Media: 3.83	Liderazgo Transformacional	3.73	3.54	6	Mis supervisores me hacen sentir que es un placer llevarme bien con ellos y trabajar con ellos me hace sentir orgulloso.	4.55%	8.18%	34.55%	34.55%	18.18%
	3.75			7	Mis supervisores me ayudan a encontrar el significado del trabajo y me explican en pocas palabras lo que puedo hacer y lo que debo hacer.	0.91%	5.45%	31.82%	40.91%	20.91%	
	4.03			8	Mis supervisores me alientan a reflexionar sobre problemas pasados de nuevas maneras.	0.00%	4.55%	15.45%	52.73%	27.27%	
	3.60			9	Mis supervisores me brindan retroalimentación sobre mi desempeño laboral y me ayudan con la planificación de mi carrera.	0.91%	9.09%	33.64%	41.82%	14.55%	

El nivel del liderazgo presentó debilidades significativas en relación con la falta de reconocimiento y orientación clara al personal, sin embargo, se logra evidenciar algunas prácticas positivas como el buen trato, la retroalimentación ocasional y el interés por el desarrollo profesional, además se observa acciones que fomentan la mejora continua y la

reflexión. Según los niveles presentados se verifica que el valor medio se debe a que ocasionalmente el líder brinda retroalimentación ante un buen desempeño, al buen trato del líder hacia el personal y a la preocupación que se tiene al personal por su desarrollo profesional o de carrera. Por otro lado, el valor bajo se debe a la falta de recompensas y cumplidos ante el buen desempeño del personal y a la falta de orientación de lo que se debe hacer en el trabajo. Finalmente, el valor alto se debe a que el líder detecta y brinda correcciones ante el desempeño del personal permitiéndoles mejorar día a día y a la motivación o aliento que se brinda al colaborador para que reflexione sobre nuevas maneras de solucionar problemas pasados. Estos hallazgos se relacionan con el estudio de Pérez & Fernández (2019) quienes indican que el liderazgo ha posibilitado mejoras individuales y colectivas, y, mejora la motivación de los diferentes miembros del equipo. De la misma manera, se asemeja al estudio de Ko & Kang (2019) en donde los líderes alientan enfáticamente a los empleados a desarrollar habilidades, por otro lado, Gaviria & López (2019) definen el liderazgo como un proceso de influencia social en el que una persona puede obtener la ayuda y el apoyo de otras personas cuando llevan a cabo una tarea común.

**Determinar el nivel del clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.**



*Nota.* Según base de datos

**Tabla 2**  
*Nivel del clima organizacional*

Variable	Media por ítem	N°	Ítem	1	2	3	4	5

	3.83	10	El supervisor habla con el empleado antes de realizar cambios que afecten su rendimiento y permite que el empleado participe en la decisión.	1.82%	5.45%	27.27%	39.09%	26.36%
	3.66	11	Los empleados reciben una formación adecuada, los supervisores animan fuertemente a los empleados a desarrollar habilidades.	2.73%	10.00%	24.55%	43.64%	19.09%
CLIMA ORGANIZACIONAL	3.67	12	Mi empresa es muy flexible y está dispuesta a utilizar nuevas ideas.	3.64%	8.18%	28.18%	37.27%	22.73%
Media: 3.77	3.33	13	Mi empresa utiliza las ideas de los empleados para mejorar su propia situación laboral.	5.45%	8.18%	43.64%	33.64%	9.09%
	4.16	14	Todos los empleados entienden los objetivos de esta empresa.	0.91%	2.73%	15.45%	40.91%	40.00%
	3.85	15	Mi empresa es muy eficiente y no pierde tiempo ni dinero.	0.91%	6.36%	20.91%	50.91%	20.91%
	3.86	16	Los empleados están entusiasmados con su trabajo y hacen lo mejor para lograr el máximo rendimiento.	1.82%	7.27%	14.55%	55.45%	20.91%

El nivel del clima organizacional presenta aspectos que requieren atención, especialmente en la escasa flexibilidad para implementar ideas innovadoras y también en la limitación de la participación del personal durante las decisiones que afectan su desempeño, aunque se reconoce cierto entendimiento de los objetivos institucionales y un esfuerzo ocasional por motivar el desarrollo de habilidades. Según los niveles presentados el valor medio se debe a que ocasionalmente el líder brinda aliento al personal para que desarrollen nuevas habilidades y al entendimiento que tiene el personal hacia los objetivos de la empresa. Por otro lado, el nivel bajo es debido a la falta de flexibilidad de la empresa para generar nuevas ideas para mejorar la situación laboral y el desarrollo de la empresa, y a la falta de participación del personal para toma decisiones respecto a los nuevos cambios que afecten su desempeño. Por otro lado, Finalmente, el valor alto se debe a la eficiencia de la empresa para ahorrar tiempo y generar dinero, y al entusiasmo que muestran los colaboradores para manifestar un buen desempeño hacia su trabajo. Todo lo antes mencionado se asemeja a los datos hallados por Eka et al. (2021) quien menciona que el clima organizacional es bueno debido a que el liderazgo ha elogiado a los subordinados lo que ha fomentado el entusiasmo de los empleados para trabajar muy bien. Asimismo, se asemeja al estudio de Oben et al. (2019) en donde los encuestados manifestaron que un buen clima organizacional y la orientación en sus tareas afecta positivamente sus comportamientos por lo que es más probable que se entusiasmen y apasionen armoniosamente por su trabajo, lo que resulta en una mejora en el desempeño laboral. Sin embargo, al ser comparados con el estudio de Shinde et al. (2022) no se halló semejanza alguna ya que el buen clima organizacional se logró gracias a que los líderes de las empresas ayudaron a que el personal participe en los procesos de toma de decisiones y que se logren los resultados organizacionales. Por otro lado, James et al. (2008) mencionan que la percepción del lugar de trabajo por parte de los empleados se puede utilizar para definir el clima organizacional, que

luego se puede precisar como la comprensión colectiva de la organización y el lugar de trabajo entre sus participantes.

**Determinar la influencia del liderazgo transformacional y liderazgo transaccional en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.**

**Tabla 3**

*Resumen modelo de la influencia del liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar. de la estimac.
1	,548 <sup>a</sup>	,301	,288	3,538

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional

El R<sup>2</sup> ajustado es 0.288, lo que significa que la proporción de datos es posible predecir el liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional, siendo un 28.8% lo cual indica que existe una influencia baja.

**Tabla 4**

*Influencia del liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional*

Modelo		Coefic. no estándar.		Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	5,405	2,485		2,175	,032
	Liderazgo Transaccional	,405	,133	,254	3,038	,003
	Liderazgo Transformacional	,768	,151	,425	5,077	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL

Se visualiza que el liderazgo transformacional tiene una significancia de 0.000 y el liderazgo transaccional un valor de 0.003, considerando que el P valor  $\leq 0.05$ , el liderazgo transformacional y transaccional cumplen tal condición, por lo tanto, existe influencia del liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional.

**Tabla 5**

*Resultado general de la influencia del liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional*

Liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional
R <sup>2</sup> ajustado	R <sup>2</sup> ajustado
Sig.	Sig.

La influencia del liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional es baja, debido a que el liderazgo transaccional le ha permitido al líder brindar recompensas o

reconocimientos e identificar los problemas que se presentan en el desempeño laboral, para posteriormente brindar las soluciones que permiten mejorarla. Por otro lado, el liderazgo transformacional le ha permitido al líder brindar motivación o aliento al colaborador para que reflexione nuevas maneras para solucionar problemas pasados y se sienta satisfecho con su trabajo, todo lo antes mencionado influye en el clima organizacional debido a que el colaborador muestra entusiasmo para desenvolverse en el trabajo y brindar un buen rendimiento. Estos hallazgos guardan semejanza con el estudio de Pérez & Fernández (2019) en donde los encuestados señalaron que el trabajo en equipo y el reconocimiento de logros mejoran la percepción del clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo. Asimismo, se asemeja a la investigación de Gaviria & López (2019) en donde el liderazgo transformacional influye positivamente en el clima organizacional en los equipos de trabajo, en donde los encuestados señalaron que el liderazgo fue un factor determinante para que se sintieran satisfechos con su trabajo. Por otro lado, Carless et al. (2000) señalan que los líderes transformacionales son visionarios: desarrollan una imagen del futuro para su organización y comunican esta visión a sus subordinados, además, involucran a los miembros del equipo en la toma de decisiones, comparten poder e información con su personal y fomentan la autonomía. Mientras que, Jensen et al. (2019) señalan que el liderazgo transaccional implica el uso de recompensas y sanciones contingentes para hacer que los empleados individuales persigan su propio interés mientras contribuyen al logro de las metas de la organización.

**Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.**

**Tabla 6**

*Resumen modelo de la influencia del liderazgo en el clima organizacional*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar. de la estimac.
1	,533 <sup>a</sup>	,284	,277	3,564

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO

El R<sup>2</sup> ajustado es 0.277, lo que significa que la proporción de datos es posible predecir el liderazgo en el clima organizacional, siendo un 27.7% lo cual indica que la influencia es baja.

**Tabla 7**

*Influencia del liderazgo en el clima organizacional*

Modelo	B	Coefic. no estandariz.		Coefic. estandariz.	t	Sig.
		Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	5,236	2,501			2,094	,039

LIDERAZGO	,569	,087	,533	6,542	,000
-----------	------	------	------	-------	------

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL

Se visualiza que el liderazgo tiene una significancia de 0.000, considerando que el P valor  $\leq 0.05$ , se cumplen tal condición, por lo tanto, existe influencia del liderazgo en el clima organizacional.

### Tabla 8

#### *Resultado general de la influencia del liderazgo en el clima organizacional*

R <sup>2</sup> ajustado	,288
Sig.	,000

La influencia del liderazgo en el clima organizacional es baja, debido a que el líder determina claramente los problemas que se presentan respecto al desempeño de los trabajadores, para posteriormente brindarles una solución o corrección que les permita desenvolverse de una mejor manera en sus funciones diarias en la empresa, todo lo antes mencionado influye en el clima organizacional debido a que el personal brinda su máximo rendimiento en el trabajo cuando están entusiasmados y trabajan en equipo, y la empresa optimiza su tiempo permitiéndoles ganar dinero y por ende ser eficientes. Todo lo antes mencionado se asemeja al estudio de Swart et al. (2021) quienes indican que existe una influencia positiva entre el liderazgo y el clima organizacional, específicamente entre los constructos de liderazgo de servicio y los constructos de comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, liderazgo y transformación. Asimismo, guarda semejanza con la investigación de Obeng et al. (2019) quienes indican que un buen ambiente de trabajo y la orientación en las tareas afecta positivamente los comportamientos del personal por lo que es más probable que se apasionen armoniosamente por su trabajo, lo que resulta en una mejora en el desempeño laboral. Por otro lado, el liderazgo influye en el clima organizacional al establecer las normas, la cultura y los valores de la empresa, lo que a su vez afecta la satisfacción y el bienestar del personal (Wambua, 2021).

### Conclusiones

Existen carencias en temas como reconocimiento y premios hacia los colaboradores, además de una clara falta de dirección de trabajo por parte de ellos, por otro lado, el líder logra realizar comentarios positivos preocupándose por los colaboradores en casos especiales cuando la situación lo amerita como el crecimiento profesional o la implementación de capacitaciones, además el líder en cierta manera demuestra sus habilidades reconociendo y corrigiendo el rendimiento del personal, con el fin de motivarlos a brindar soluciones creativas.

Dentro de la empresa se presenta una falta de flexibilidad y participación por parte de los colaboradores en cuanto a la toma de decisiones, esto tiene una influencia en el ambiente de trabajo y en los objetivos para lograr el éxito de la empresa, por otro lado, el líder ocasionalmente apoya al personal para que potencien sus habilidades y comprendan que llegar a los objetivos es importante como empresa.

El liderazgo transaccional a pesar que es la menos significativa, rara vez permitió identificar y resolver problemas cuando no se realizan las tareas de manera adecuada por lo cual afecta el desempeño laboral, mientras que el liderazgo transformacional tiene una significancia mayor al clima organizacional, ya que de vez en cuando logró estimular y animar a los colaboradores a reflexionar sobre nuevos métodos para superar viejos problemas, brindando tranquilidad en el trabajo.

El liderazgo ha permitido detectar y abordar a tiempo los problemas relacionados con el rendimiento del personal, así mismo ha brindado respuestas y correcciones que han permitido mejorar su rendimiento en las tareas cotidianas, además, el liderazgo ha fomentado el entusiasmo y la colaboración, lo que redundará en una mejora del rendimiento y la eficacia en el trabajo y esto influye de manera positiva en el clima organizacional.

### **Recomendaciones**

La gerencia debe poner en marcha un sistema de reconocimiento e incentivos que reconozca y fomente el buen rendimiento, impulsando así la motivación y la dedicación, del mismo modo, en el trabajo, se debe ofrecer una dirección clara por parte del líder, estableciendo objetivos claros para los colaboradores, además, se recomienda que el líder ofrezca continuamente buenos comentarios y manifieste interés por el crecimiento profesional del personal, dado que el directivo en ciertas ocasiones muestra habilidades de un estilo de liderazgo transformacional y transaccional, se debería seguir trabajando en ello hasta pulir el estilo de liderazgo adecuado para la empresa, fomentará un entorno de trabajo más productivo y agradable en el que las personas se sientan animadas e impulsadas a alcanzar su mejor potencial.

La gerencia debe fomentar una mayor flexibilidad para generar nuevas ideas y la participación del personal en la toma de decisiones, además, es fundamental que el líder durante las jornadas laborales se involucre en apoyar al colaborador y establecer una atmósfera en la que se respeten y comprendan los objetivos de la empresa, estas medidas contribuirán a mejorar el clima organizativo, el rendimiento laboral y la dedicación del personal a su trabajo.

El directivo debe identificar y desarrollar sus habilidades de liderazgo transaccional y transformacional, permitiendo así solucionar las dificultades en el desempeño del trabajo, así como mantener el ánimo del personal para que consideren nuevos enfoques para solucionar los problemas, además, se debe mantener la cooperación y el reconocimiento de los logros como parte de la cultura de la empresa, de este modo, se podrá mejorar el clima organizativo, aumentar la satisfacción laboral como fomentar una mayor dedicación y rendimiento del personal.

Se sugiere que el directivo siga manteniendo el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, que promueva un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, asimismo, es fundamental establecer normas, cultura y valores sólidos que permitan la satisfacción y bienestar del personal, además, la inversión en capacitación y desarrollo de liderazgo es fundamental para garantizar que el líder adquiera las habilidades necesarias para gestionar adecuadamente el clima organizacional. Aplicando estas directrices, la empresa podrá establecer un entorno de trabajo positivo permitiendo que el personal se sienta inspirada, comprometida y capaz de desarrollar todo su potencial, lo que contribuirá al éxito y la eficacia de la organización.

## **Referencias**

- Carless, S.A., Wearing, A.J., & Mann, L. (2000). Una breve medida de liderazgo transformacional. *Revista de Negocios y Psicología*, 14(3), 389-405.
- Eka L., Hermanto, & Suparman, L. (2021). El efecto del liderazgo y el clima organizacional en el desempeño de los empleados en el distrito de West Lombok. *IJSET - Revista internacional de ciencia, ingeniería y tecnología innovadoras*, 8(8), 282-292. <http://www.ijiset.com/>

- Gaviria, R., & López, E. (2019). Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Equipos de Trabajo. *Revista europea de estudios de investigación*, 3(3), 68-82. [10.11214/thalassinus.22.03.005](https://doi.org/10.11214/thalassinus.22.03.005)
- Giritli, H., Öney, E., Topçu, G. & Acar, E. (2013). La interacción entre liderazgo y cultura organizacional en el sector de la construcción turco. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 31(2), 228-238. [10.1016/j.ijproman.2012.06.010](https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.06.010)
- Glisson, C. & James, L. R. (2002). Los efectos cruzados de la cultura y el clima en los equipos de servicios humanos. *Diario de Comportamiento Organizacional*, 23(6), 767-794. <https://doi.org/10.1002/job.162>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corrupción en las organizaciones: clima ético y motivos individuales. *Adm. Sci.*, 8, 4. <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Hartanto, F. M. (2009). Nuevo paradigma de gestión en Indonesia: creación de valor apoyándose en la virtud y el potencial humanos. *Bandung: PT. Integra Quadro*.
- James, L., Ko, C., Wright, M., McNeil, P., Minton, M., Choi, C. & Kim, K. (2008). Clima organizacional y psicológico: una revisión de la teoría y la investigación. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17(1), 5-32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Jensen, U., Holten, A., Bollingtoft, A., Andersen, L., Bro, L., Mundbjerg, T.,..., & Wurtz, A. (2019). Conceptualización y medición del liderazgo transformacional y transaccional. *Administración & Sociedad*, 51(1), 3-33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Ko, W. & Kang, H. (2019). Efecto del estilo de liderazgo y clima organizacional en los comportamientos de seguridad e higiene alimentaria de los empleados en el servicio de alimentación institucional de las escuelas. *Ciencia de los Alimentos y Nutrición*, 7(6), 2131-2142. [10.1002/fsn3.1056](https://doi.org/10.1002/fsn3.1056)
- Long, C., Thean, L., Ismail, W. & Jusoh, A. (2012). Estilos de liderazgo e intención de rotación de los empleados: estudio exploratorio del personal académico en una universidad de Malasia. *Revista mundial de ciencias aplicadas*, 19(4), 575-581. [10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155](https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155)

- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. & Wong, W. (2018). Clima Organizacional y Estilo de Trabajo: Los Eslabones Perdidos para la Sostenibilidad del Liderazgo y Empleados Satisfechos. *Sostenibilidad*, 11, 125. [10.3390/su11010125](https://doi.org/10.3390/su11010125)
- Obeng, A., Zhu, Y., Awuni, S. & Ewudzie, P. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Investigando el Papel Mediador de la Pasión por el Trabajo Armonioso y el Papel Moderador del Intercambio y Coaching entre Líderes y Miembros. *SAGE Open*, 1-14. [10.1177/21582440211008456](https://doi.org/10.1177/21582440211008456)
- Paais, M. & Pattiruhu, J. K. (2020). Efecto de la Motivación, Liderazgo y Cultura Organizacional en la Satisfacción y Desempeño de los Empleados. *Revista de finanzas, economía y negocios asiáticos*, 7(8), 577–588. [10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577)
- Pérez, C. & Fernández, J. (2019). Calidad del Liderazgo y Clima Organizacional en una Muestra de Trabajadores Españoles. El efecto moderador y mediador del reconocimiento y el trabajo en equipo. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(32), [1-10. 10.3390/ijerph17010032](https://doi.org/10.3390/ijerph17010032)
- Putra, I. & Subudi, M. (2015). Influencia del Estilo de Liderazgo Transformacional y el Ambiente Físico de Trabajo en el Desempeño de los Empleados de PT BPR Pedungan. *Gestión de revistas electrónicas*, 4(10), 3146-3171. <https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-5-issue-1/379-383.pdf>
- Rousseau, D. M. (2003). La construcción del clima en la investigación organizacional. *Revista internacional de psicología industrial y organizacional*, 3, 139–158. <https://psycnet.apa.org/record/1988-98026-005>
- Sambandam, R. & Chockalingam, M. (2019). Efecto del Clima Organizacional en el Comportamiento Laboral Innovador. *Revista Internacional de Comportamiento Organizacional y Perspectivas de Gestión*, 7(3), 3646-3653. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31605.22241>
- Shinde, R., Pawar J., Patil, A. H., & Joshi, S. (2022). Relationship Between Leadership Styles and Organizational Climate. *IJFANS International Journal of Food and Nutritional Sciences*, 11(11), 3021-3041.

- Swart, C., Pottas, L., Mare, D., & Alet, M. (2021). Arremangarse: ¿El liderazgo de servicio como paradigma para el desafiante contexto escolar sudafricano?. *SABIO Abierto*, 1-13. [10.1177/21582440221096653](https://doi.org/10.1177/21582440221096653)
- Wambua, J. (2021). La relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las universidades de Kenia. *Revista de educación y práctica*, 12(9), 1-12.
- Wang, P. & Rode, J. C. (2011). Liderazgo transformacional y creatividad de los seguidores: los efectos moderadores de la identificación con el líder y el clima organizacional. *Relaciones humanas*, 63(8), 1105–1128. <https://doi.org/10.1177/0018726709354132>

## **Anexos**

Anexo 1: Encuesta:

**OBJETIVO: Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.**

La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración.

Responda con una "x" la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cuando me estoy desempeñando bien, el supervisor me brinda retroalimentación positiva.					
2	Cuando tengo un desempeño excelente, el supervisor me brinda una recompensa.					
3	Cuando me desempeño más allá de mi meta, el supervisor me brinda un cumplido.					
4	Cuando mi trabajo no esté a la altura, el supervisor brinda una corrección o sanción de acuerdo a las circunstancias.					
5	Cuando mi desempeño laboral es deficiente, el supervisor claramente señala el problema.					
6	Mis supervisores me hacen sentir que es un placer llevarme bien con ellos y trabajar con ellos me hace sentir orgulloso.					
7	Mis supervisores me ayudan a encontrar el significado del trabajo y me explican en pocas palabras lo que puedo hacer y lo que debo hacer.					
8	Mis supervisores me alientan a reflexionar sobre problemas pasados de nuevas maneras.					
9	Mis supervisores me brindan retroalimentación sobre mi desempeño laboral y me ayudan con la planificación de mi carrera.					
10	El supervisor habla con el empleado antes de realizar cambios que afecten su rendimiento y permite que el empleado participe en la decisión.					
11	Los empleados reciben una formación adecuada, los supervisores animan fuertemente a los empleados a desarrollar habilidades.					
12	Mi empresa es muy flexible y está dispuesta a utilizar nuevas ideas.					
13	Mi empresa utiliza las ideas de los empleados para mejorar su propia situación laboral.					
14	Todos los empleados entienden los objetivos de esta empresa.					
15	Mi empresa es muy eficiente y no pierde tiempo ni dinero.					

16	Los empleados están entusiasmados con su trabajo y hacen lo mejor para lograr el máximo rendimiento.					
----	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Operacionalización de variables

**Tabla 9***Operacionalización de variables*

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítem
Liderazgo	El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona puede convertirse en líder a través de actividades continuas para influir en los seguidores para lograr los objetivos de la organización o empresa (Paais & Pattiruhu, 2020).	Liderazgo Transaccional	Retroalimentación	Cuando me estoy desempeñando bien, el supervisor me brinda retroalimentación positiva.
			Recompensa	Cuando tengo un desempeño excelente, el supervisor me brinda una recompensa.
			Cumplido	Cuando me desempeño más allá de mi meta, el supervisor me brinda un cumplido.
			Corrección	Cuando mi trabajo no esté a la altura, el supervisor brinda una corrección o sanción de acuerdo a las circunstancias.
		Liderazgo Transformacional	Señalar el problema	Cuando mi desempeño laboral es deficiente, el supervisor claramente señala el problema.
			Trabajo placentero	Mis supervisores me hacen sentir que es un placer llevarme bien con ellos y trabajar con ellos me hace sentir orgulloso.
			Significado del trabajo	Mis supervisores me ayudan a encontrar el significado del trabajo y me explican en pocas palabras lo que puedo hacer y lo que debo hacer.
			Reflexión sobre problemas	Mis supervisores me alientan a reflexionar sobre problemas pasados de nuevas maneras.
			Retroalimentación del desempeño	Mis supervisores me brindan retroalimentación sobre mi desempeño laboral y me ayudan con la planificación de mi carrera.
Clima organizacional	Está relacionado con las percepciones de los empleados sobre su	Clima organizacional	Participación en la toma de decisiones	El supervisor habla con el empleado antes de realizar cambios que afecten su rendimiento y permite que el empleado participe en la decisión.

propia efectividad y la de otros colegas en la implementación del trabajo y la tarea (Gorsira et al., 2018).

Desarrollo de habilidades	Los empleados reciben una formación adecuada, los supervisores animan fuertemente a los empleados a desarrollar habilidades.
Flexibilidad y disposición	Mi empresa es muy flexible y está dispuesta a utilizar nuevas ideas.
Situación laboral	Mi empresa utiliza las ideas de los empleados para mejorar su propia situación laboral.
Entendimiento de objetivos	Todos los empleados entienden los objetivos de esta empresa.
Eficiencia	Mi empresa es muy eficiente y no pierde tiempo ni dinero.
Máximo rendimiento	Los empleados están entusiasmados con su trabajo y hacen lo mejor para lograr el máximo rendimiento.

---

## Anexo 3: Matriz de consistencia

**Tabla 10***Matriz de consistencia*

Pregunta de investigación	Objetivo General	Hipótesis de investigación	Variables / Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuál es la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.	Existe una la influencia positiva y significativa del liderazgo en el clima organizacional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.	Liderazgo	Retroalimentación	Cuando me estoy desempeñando bien, el supervisor me brinda retroalimentación positiva.
	<b>Objetivos específicos</b>			Recompensa	Cuando tengo un desempeño excelente, el supervisor me brinda una recompensa.
	Determinar el nivel del liderazgo de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.			Cumplido	Cuando me desempeño más allá de mi meta, el supervisor me brinda un cumplido.
	Determinar el nivel del clima organizacional			Corrección	Cuando mi trabajo no esté a la altura, el supervisor brinda una corrección o sanción de acuerdo a las circunstancias.
				Señalar el problema	Cuando mi desempeño laboral es deficiente, el supervisor claramente señala el problema.
				Trabajo placentero	Mis supervisores me hacen sentir que es un placer llevarme bien con ellos y trabajar con ellos me hace sentir orgulloso.
			Transformacional	Significado del trabajo	Mis supervisores me ayudan a encontrar el significado del trabajo y me explican en pocas palabras lo que puedo hacer y lo que debo hacer.
				Reflexión sobre problemas	Mis supervisores me alientan a reflexionar sobre problemas pasados de nuevas maneras.

de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y liderazgo transaccional de una empresa de transporte en la ciudad de Chiclayo, 2022.

Clima organizacional

Retroalimentación del desempeño	Mis supervisores me brindan retroalimentación sobre mi desempeño laboral y me ayudan con la planificación de mi carrera.
Participación en la toma de decisiones	El supervisor habla con el empleado antes de realizar cambios que afecten su rendimiento y permite que el empleado participe en la decisión.
Desarrollo de habilidades	Los empleados reciben una formación adecuada, los supervisores animan fuertemente a los empleados a desarrollar habilidades.
Flexibilidad y disposición	Mi empresa es muy flexible y está dispuesta a utilizar nuevas ideas.
Situación laboral	Mi empresa utiliza las ideas de los empleados para mejorar su propia situación laboral.
Entendimiento de objetivos	Todos los empleados entienden los objetivos de esta empresa.
Eficiencia	Mi empresa es muy eficiente y no pierde tiempo ni dinero.
Máximo rendimiento	Los empleados están entusiasmados con su trabajo y hacen lo mejor para lograr el máximo rendimiento.

<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Técnicas estadísticas</b>	<b>Procesamiento</b>
	Cuestionario desarrollado por Ko y Kang (2019)	Coordinación con el representante Aprobación de aplicación de investigación Recursos humanos envió cuestionario por WhatsApp	Programa estadístico IBM SPSS Statistics version 25	Microsft Excel para orden de datos IBM SPSS para hallar: confiabilidad, análisis factorial, baremación y regresión lineal