

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



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE
EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE
CHICLAYO 2020**

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

**AUTOR
CARLOS ERIC SILVA CUMPA**

**ASESOR
LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTIOS
<https://orcid.org/0000-0001-8145-444X>**

Chiclayo, 2022

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3
RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020**

PRESENTADA POR:

CARLOS ERIC SILVA CUMPA

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

Jessica Karin Solano Cavero

PRESIDENTE

Valeria Tamara Llontop Hernandez

SECRETARIO

Luis Augusto Angulo Bustios

VOCAL

Dedicatoria

A Dios y mis padres María y Carlos, ya que ellos son el motor de mi vida para seguir esforzándome día a día, y poder cumplir con mis objetivos propuestos, espero puedan sentirse orgulloso de mi persona, porque para mí es todo un honor ser parte de su familia.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis el Mg. Luis Augusto Angulo Bustios y de manera especial a mi novia Lic. Mirella del Pilar Serrepe Santisteban, por ayudarme a capitanear mi vida universitaria y poder haber llegado hasta donde estoy.

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

creativecommons.org

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

www.theibfr.com

Índice

Resumen

Abstract

I. Introducción	10
II. Marco Teórico	13
2.1. Antecedentes del Problema	13
2.2. Bases Teórico Científicas	15
III. Metodología	20
3.1. Tipo y Nivel de Investigación	20
3.2. Diseño de Investigación	21
3.4. Población, Muestra y Muestreo	21
3.5. Criterios de Selección	21
3.6. Operacionalización de Variables	22
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	23
3.8. Procedimientos	26
3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos	26
3.9. Matriz de consistencia	27
3.10. Consideraciones éticas	29
IV. Resultados	30
V. Discusión	39
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
VIII. Lista de referencia	45
Bibliografía	45

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	23
Tabla 2 Matriz de Consistencia.....	27
Tabla 3 Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Liderazgo.....	25
Tabla 4 Resumen de Procesamiento de datos	25
Tabla 5 Estadística de Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional	25
Tabla 6 Escala de Medición.....	30
Tabla 7 Baremación	30
Tabla 8 Escala de Medición.....	32
Tabla 9 Baremación	32
Tabla 10 Interpretación del coeficiente de Spearman	34
Tabla 11 Correlación de dimensiones de Liderazgo y Clima Organizacional.....	35
Tabla 12 Resumen del Modelo de Variables Liderazgo y Clima Organizacional.....	36
Tabla 13 ANOVA de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional	36
Tabla 14 Coeficientes de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional	37
Tabla 15 Correlación de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional	37
Tabla 16 Regresión Lineal de Liderazgo y dimensiones de Clima Organizacional	38

Lista de Figuras

Figura N° 1 Blake and Mouton Model Of Leadership	17
Figura N° 2 Modelo de Clima Organizacional Great Place To Work.....	19
Figura N° 3 Nivel de Liderazgo.....	20
Figura N° 4 Liderazgo y sus Dimensiones.....	24
Figura N° 5 Nivel de Clima Organizacional.....	27
Figura N° 6 Clima Organizacional y sus dimensiones.....	34

Resumen

La siguiente investigación pretende determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de tres empresas familiares del rubro de restaurantes, para conocer en qué nivel de Liderazgo se encuentran los responsables de estas empresas y hacia que dimensión está orientada si es hacia las personas o hacia las tareas, por ende se tuvo como objetivo principal Determinar la influencia del liderazgo que ejerce el responsable en el clima organizacional desde la percepción de los colaboradores en las tres empresas familiares. El método que se utilizó fue un enfoque cuantitativo, ya que permitió analizar los datos de manera numérica, el nivel de investigación fue explicativo porque se centró en determinar cuál es la influencia del liderazgo en el clima organizacional. La técnica que se empleó en esta investigación fue una encuesta estructurada en base al modelo de liderazgo de Blake and Mouton y al modelo de Great place to work para clima organizacional, esta encuesta se aplicó a un total de 52 trabajadores. Tras haber llevado a cabo la ejecución de la encuesta se obtuvo como resultados que el liderazgo influye de manera positiva en el clima organizacional, por ende, se concluyó que si lo responsables lideraran de una manera correcta se obtendrá un buen clima organizacional en la empresa.

Palabras clave: Empresas familiares, liderazgo, clima organizacional.

Clasificaciones JEL: M12, L66, L83, M

Abstract

The purpose of this research is to see at what level of managerial competencies are those responsible, one in the business area with a strategic dimension, in the interpersonal area with an executive dimension and finally in the personal area with a dimension of personal leadership because neither they know it themselves so that they can improve and see how these competencies influence their leadership capacity, therefore, the main objective was to determine the influence that managerial competencies exert on the leadership of the person responsible from the perception of employees in family businesses. The method used was a quantitative approach that allowed the data to be examined numerically, the level of the investigation was explanatory because it tried to find the reason for the facts through the relationship between cause and effect of the influence exercised by the Directive Competences about Leadership. The technique used in this research was a structured survey based on the Blake and Mouton leadership model and the Cardona and Wilkinson managerial skills model. This survey was applied to a total of 43 workers, after having carried out the Execution of the survey was obtained as results that managerial competency positively influence the leadership of those responsible for the companies investigated.

Keywords: Family businesses, leadership, business skills, interpersonal skills, personal skills.

JEL classifications: M12, L66, L83, M14

I. Introducción

En la actualidad las empresas familiares tienen mayor proporción en todo el mundo, ya que aportan mucho más a la economía mundial. En diferentes países con conocimientos, tecnologías e infraestructura más avanzada, las empresas familiares logran alcanzar el 97% de sus objetivos gracias al liderazgo que llevan, mientras que en países que son bajos solo llegan a un 50%, debido a que presentan un mal liderazgo, ya que la mayoría no logra cumplir con sus objetivos (Poza 2017).

En el Perú el 20% de empresas del rubro restaurantes son familiares, por lo que es importante aclarar que existen pequeñas empresas que no cuentan con una buena orientación para dirigir un negocio, debido a que los responsables no practican un buen liderazgo de forma continua, y por ende solo llegan a funcionar por un período corto. Sin embargo, según el INEI informó que, en abril del 2018, la sección restaurantes acrecentó en un 3.04% a nivel nacional (Gestion, 2018).

En la actualidad se requieren mejores líderes que tengan un panorama amplio y una gran confianza en ellos, debido a que si no existieran líderes con estos aspectos no sabrían cómo manejar la empresa en donde laborarían y por tal motivo no se reflejaría ninguna mejora. En los últimos años se ha referido a como el liderazgo ejerce una influencia positiva sobre los trabajadores, debido al buen manejo de este, por lo cual se refleja resultados favorables en la empresa. Dicho de esta manera el liderazgo es un requisito humano fundamental y universal, ya que desde los inicios del hombre se ha demostrado dicho concepto (Salazar 2016).

En una organización los trabajadores necesitan ver un buen liderazgo ya que este influirá en el clima de una manera favorable. Por lo cual, Méndez (2017) precisa que para lograr los objetivos es de real importancia que el clima en la empresa sea eficaz para que provoque un mayor dominio en los trabajadores y de esta manera tengan un mayor rendimiento. Un clima adverso disminuiría el rendimiento, originando una baja productividad y situaciones de dificultad (Mendez,2017)

En la ciudad de Chiclayo en su mayoría las empresas familiares del sector restaurantes son Mypes, las cuales fueron formadas por personas emprendedoras que buscan mejorar su economía, por eso se quiso investigar la realidad de 3 empresas familiares del sector

de rubro restaurantes las cuales fueron “La Granja Chicken”, “Tambo’s y El Limón” teniendo en cuenta que las empresas locales en su mayoría son familiares y han atravesado por muchas dificultades como: la carencia de compañerismo, la ausencia de comunicación, la carencia de imparcialidad, entre otros problemas por lo que esto afecta en el proceso de sus tareas en sus constantes búsquedas de ampliación en un país tan competitivo. Dichas empresas han empezado a manejar sus recursos de la forma más adecuada, lamentablemente aun no toman conocimiento de lo importante que son los roles o la asignación de tareas para los trabajadores dentro de una empresa. Por ende, es de suma importancia que los responsables obtengan destrezas por medio de variables como el liderazgo y el clima organizacional, ya que estas ayudaran a descubrir aspectos relevantes que intervengan en la conducta de los trabajadores, de tal manera que se esfuercen en equipo, fortaleciendo condiciones positivas y restando actitudes negativas hacia la organización.

Ante esto, se planteó la siguiente interrogante del problema de investigación ¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional de las empresas familiares, Caso 3 restaurantes de la ciudad de Chiclayo?

Para ello se plantearon los siguientes objetivos que permitieron dar solución al problema de investigación. El Objetivo General: Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas familiares. Los Objetivos Específicos: Determinar el nivel de liderazgo que posee el responsable desde la percepción de sus colaboradores; Determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores; Determinar el grado de relación entre las dimensiones de liderazgo (orientadas hacia las tareas y hacia las personas) con las dimensiones del clima organizacional (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería).

La presente investigación se justifica debido a un déficit de liderazgo que se identificó en las empresas familiares del sector gastronómico. Para poder lograr esto se realizó una revisión sobre supuestas hipótesis que se han desarrollado sobre el asunto a lo largo del tiempo, varias de las investigaciones ejecutadas sobre este tema de liderazgo sostienen como objetivo comprender el origen de la conducta del líder, si emplea o no un buen clima organizacional, entre otras causas. Es importante realizar este estudio ya que ayudará a que las empresas familiares en el rubro de restaurantes conozcan la influencia

del liderazgo en el clima organizacional y puedan mejorar el ambiente del lugar de trabajo.

Esta investigación está dividida por capítulos, donde en el capítulo I se encuentra la introducción; capítulo II, se encuentran los antecedentes y marco teórico, donde se menciona de manera específica los aportes que definieron el avance del trabajo; capítulo III, se encuentra la metodología determinando en enfoque, nivel, población, operacionalización de variables, procedimiento y análisis de datos; capítulo IV, se relató los resultados y por consiguiente la discusión del estudio; capítulo V, se describió las conclusiones obtenidas de los resultados; capítulo VI, las recomendaciones dadas para un mejor liderazgo y mejor manejo de las competencias directivas; capítulo VII, se menciona la lista de referencias utilizados para la elaboración del estudio; y en el capítulo VIII, el apéndice siendo base para el relato de los resultados en el trabajo de investigación.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

Torres (2017) tuvo como propósito hallar la correlación entre clima organizacional y el liderazgo en restaurantes de Bolivia. Su investigación fue un enfoque cuantitativo y tipo aplicativo. Su población estuvo compuesta por 133 colaboradores. Se seleccionó la información con el instrumento de Trux Index el cual permitió medir la variable clima organizacional en la cual se consideró las 5 dimensiones: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo, compañerismo, y para la medición de liderazgo se basó en la encuesta de Grid Gerencial la cual considero las dimensiones orientación a las personas y las tareas. Se obtuvo como resultado un clima favorable y una correlación positiva fuerte (0.828) entre las variables clima organizacional y liderazgo, concluyendo que los responsables de las instituciones si practican el buen liderazgo ya que los trabajadores se sienten satisfechos trabajando en dichas instituciones.

Hans (2018), como objetivo en su investigación fue la determinación de la influencia entre clima organizacional y el liderazgo de la empresa GDS Perú SAC. Su muestra fue de 30 trabajadores, fue cuantitativa, con un diseño trasversal y no experimental. La encuesta se fundamentó de acuerdo al modelo de Great Place to Work (Trust Índice) para medir el clima organizacional con 5 dimensiones, para medir el liderazgo se utilizó el instrumento de Blake and Mouton. Se obtuvo que existe una influencia directa entre las dos variables de estudio (coeficiente de correlación 0.754), además de la relación entre 4 de las 5 dimensiones de clima organizacional con las dimensiones de liderazgo; siendo las dimensiones compañerismo y respeto las de mayor significancia. Se concluye que algunos factores claves para un clima organizacional positivo son la claridad en la cooperación y estima hacia los colaboradores de la empresa para el logro de las metas propuestas.

Córdova (2018) obtuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el liderazgo de un restaurante de la ciudad de Santiago de Chile, utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta Trux Índice para la medición del clima organizacional y liderazgo. Este cuestionario mide 5 dimensiones las cuales son Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y compañerismo. La investigación fue cuantitativa y de tipo aplicada. Se obtuvo como resultados una influencia positiva entre el clima

organizacional y el liderazgo por lo cual concluyó que el líder estimula a los empleados, y ellos logran realizar un mejor trabajo, de esta manera se cumplen las metas de la organización.

Wong (2018) el propósito de su investigación fue diagnosticar el clima organizacional de la estación de servicio Modelo S.AC. El estudio fue cuantitativo, con un diseño transversal y enfoque no experimental. Se utilizó como instrumento una encuesta de 59 interrogantes, la cual consintió medir la variable. El autor se basó en las cinco dimensiones planteadas por Great Place to Work mediante el cuestionario Trux Índice para la medición de clima organizacional. Se evidenció que el clima organizacional en la empresa es alto, debido a que existe compañerismo, respeto y orgullo entre los trabajadores.

Según Dario (2017), en su investigación tuvo como objetivo desarrollar un diagnóstico del clima organizacional en la empresa Perú SAC, para lo cual se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta Trux Índice de Great Place To Work, para diagnosticar el clima organizacional de la empresa antes mencionada. Este cuestionario mide 5 dimensiones: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y compañerismo. La investigación fue cuantitativa y de tipo aplicada. Los resultados fueron que existe un nivel bajo de clima organizacional, lo que resulta negativo para la organizacional, por lo que se concluyó generar estrategia que puedan mejorar la eficiencia y eficacia de la empresa,

Karl & Guent (2018) tuvieron como objetivo analizar la relación de conexión de causalidad entre clima organizacional y los estilos de liderazgo de la empresa Wayra restaurantes. La población utilizada fue de 50 trabajadores, fue cuantitativo y aplicativo, se obtuvo como resultados que existe una relación directiva entre el clima y el liderazgo de estilo equilibrado. Por lo que se concluye que los estilos de liderazgo son muy significativos en sus seguidores, ya que determina su eficiencia y eficacia en la empresa y así ayudan a conseguir los objetivos propuestos.

La investigación publicada de Moran (2018), tuvo como propósito examinar como el clima organizacional es afectado por el liderazgo, en su investigación proponen que con el modelo del Grid Gerencial se evidencia la relación entre dichas variables. La investigación fue cuantitativa y de diseño transversal. Se obtuvo como resultados la

influencia positiva entre el clima organizacional y el liderazgo, por lo que concluyen que el liderazgo es un factor relevante para un mayor desempeño en la organización mediante la construcción de un mejor clima laboral a las conductas del líder.

2.2. Bases Teórico Científicas

2.1.1. Liderazgo:

Hay Group (2011) propone que el liderazgo es la destreza que un individuo tiene para poder manejar a un grupo de personas, con un solo propósito en común, y de esta manera poder relacionarse entre sí.

Con respecto al liderazgo, tiene compendios primordiales los cuales son influencia y logro de objetivos; y así se tiene una convicción que un líder en una empresa es de suma importancia ya que llevara a cabo de manera eficiente los recursos.

Blake & Mouton (1980) Desarrollaron la investigación del Grid Gerencial en la cual sostienen que el liderazgo se puede enseñar. Explica en una matriz las diferentes conductas de los líderes. Su matriz demuestra cuales son los componentes que dominan en el líder para obtener resultados. Determina que la importancia del liderazgo es exitosa cuando existe una correlación con la preocupación de los colaboradores y el logro de las tareas.

Liderazgo según Robert Blake y Jane Mouton (2001):

Blake and Mouton (1980), plantean dos dimensiones:

Orientado hacia las tareas:

La dimensión orientada hacia las tareas se centra especialmente en alcanzar los objetivos planteados dentro de una organización, lo cual permite que sus colaboradores manejen de una manera eficiente o clara las tareas que se les asigna, teniendo como guía a su directivo, los cuales tienen que emplear un mejor dominio de destrezas, conocimientos y visión de estas, para que así logren las metas propuestas por la organización.

Orientado hacia las personas:

La dimensión orientada hacia las personas se centraliza en que el directivo debe velar por la prosperidad de sus colaboradores, es decir en cómo estos se sientan cómodos, satisfechos, identificados, que trabajen en un ambiente laboral estable, esto conlleva a que el directivo maneje de una manera eficiente al personal en la organización y así se podrá obtener buenos resultados.

En el Grid Gerencial lo encontramos como:

Tipo Indiferente (1.1): Se basa en que no se preocupa en hacer las cosas bien en la empresa.

Tipo club social (1.9): la cual quiere decir un bajo nivel de orientación a las labores y alto nivel por orientación a los trabajadores se preocupa por su equipo de trabajo.

Tipo Dictatorial (9.1): El líder dictatorial es el que desea que todas las tareas se cumplan con efectividad por ende trata a sus trabajadores como máquinas de producción. No interesándole las necesidades de sus colaboradores, solo los resultados y beneficios para la empresa.

Tipo Punto medio (5.5): Por otro lado, este líder tiene una visión muy equilibrada y le pone mucho interés tanto a las tareas de la empresa como a las personas, este líder no trabaja con presiones a sus colaboradores. Para que estos se sientan cómodos en su área laboral.

Péndulo amortiguado la cual quiere decir preocupación media por las personas y por la tarea.

Tipo Ideal (9.9): Blake y Mouton, lo relacionan con la Teoría Y de Douglas McGregor. La cual incentiva trabajar en equipo para que mediante esta se dé un buen clima laboral en la empresa. Este tipo de líder se caracteriza por que demuestra preocupación tanto por las tareas de la empresa y de las personas.

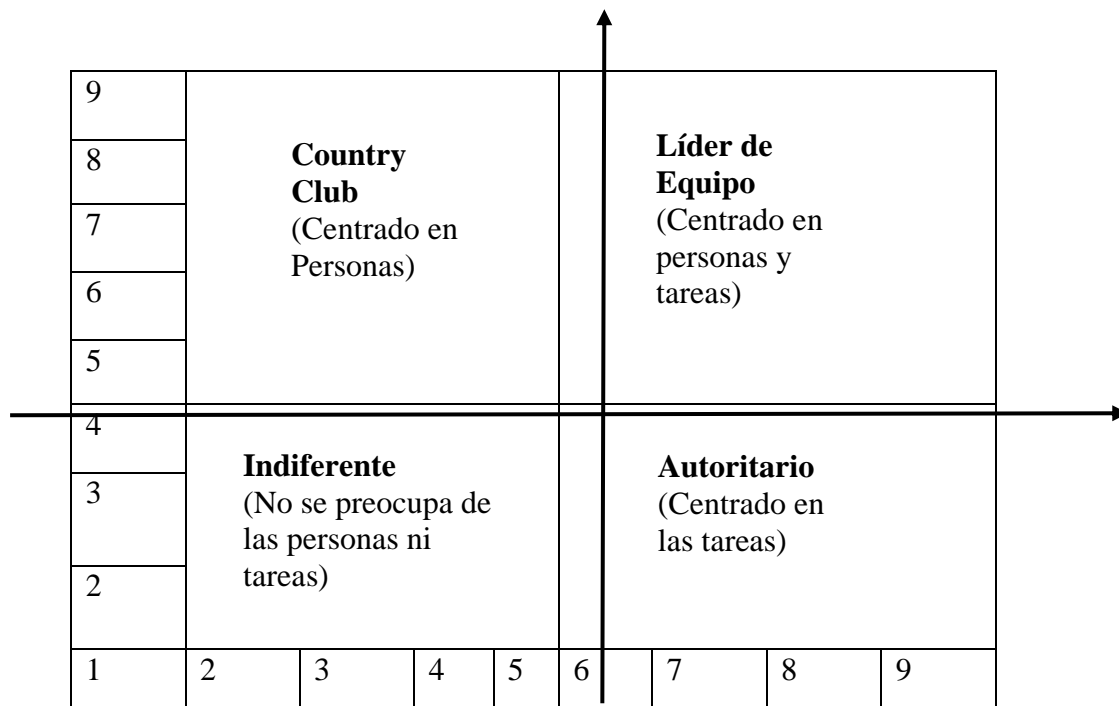


Figura 1 Blake and Mouton Model Of Leadership

2.1.2. Clima Organizacional

Great Place To Work (2008) detallan que el clima organizacional es vínculo de rasgos mostrados por los colaboradores para poder trabajar en una empresa, además interviene en la conducta del individuo.

Instituto Great Place to Work

El centro de investigación Great Place to Work es una consultoría de investigaciones, charlas y asesorías, la cual se dedica a evaluar y corregir el ambiente organizacional de diferentes empresas a nivel mundial.

Para esta investigación se utilizó el instrumento Trust INDEX, encuesta validada por la compañía Great Place to Work que se utiliza para medir el clima organizacional.

Esta conforma por 5 dimensiones:

Credibilidad: Es cómo observa el trabajador al líder y a la empresa en la cual laboran.

- Comunicación: Los directivos mantienen informados a sus colaboradores acerca de los cambios que se dan en la organización.
- Competencia: Los directivos manejan su empresa en forma

competente, es decir el responsable tiene que buscar personas que puedan trabajar en equipo, que les brinde la confianza necesaria, etc.

- Integridad: Los directivos conducen el negocio honesta y éticamente

Respeto: El responsable tiene que tratar de manera justa a cada trabajador.

- Respaldo: Se enfoca en las capacitaciones y desarrollo personal, es decir la organización brinda recursos y equipos para hacer el trabajo y de esta manera los responsables exploran el buen trabajo y el esfuerzo extra.
- Participación: El responsable tiene que motivar a cada uno de sus trabajadores y de esta manera estos se involucren.
- Cuidado en las personas: La organización brinda un lugar seguro tanto física y psicológicamente para trabajar, es decir la infraestructura es fundamental para el ambiente de trabajo, además tienen que mostrar el interés en sus problemas personales.

Imparcialidad: Es cuando en la organización se da la ausencia de discriminación, no se tenga reglas, y no se tomen decisiones de una manera adecuada.

- Equidad: Se enfoca en que participantes adquieran un pago justo lo que hacen.
- Ausencia de Favoritismo: Se enfoca en los ascensos justos hacia los trabajadores.
- Justicia: Este punto pone énfasis en que los colaboradores tienen que ser tratados de forma justa independientemente de su edad, raza, sexo.

Orgullo: Tanto para los colaboradores y responsables de la organización imagen de la compañía en la sociedad.

- Trabajo individual: El colaborador siente que la participación hace la diferencia en la empresa.
- Trabajo en Equipo: El colaborador se siente orgulloso por los logros

en equipo.

- Empresa: El colaborador quiere trabajar en la empresa por mucho tiempo ya que se siente orgulloso de pertenecer a la organización.

Compañerismo y Camaradería: Si los colaboradores tienen sentimiento de familia y equipo en la organización.

- Relaciones Interpersonales: Se enfoca en que las personas se preocupan por los demás.
- Hospitalidad: La organización tiene que ser un buen lugar para trabajar, en donde les resulte entretenido laborar.
- Pertenencia: El efecto de “familia o equipo”, el colaborador siente que se puede contar con la colaboración de los demás.

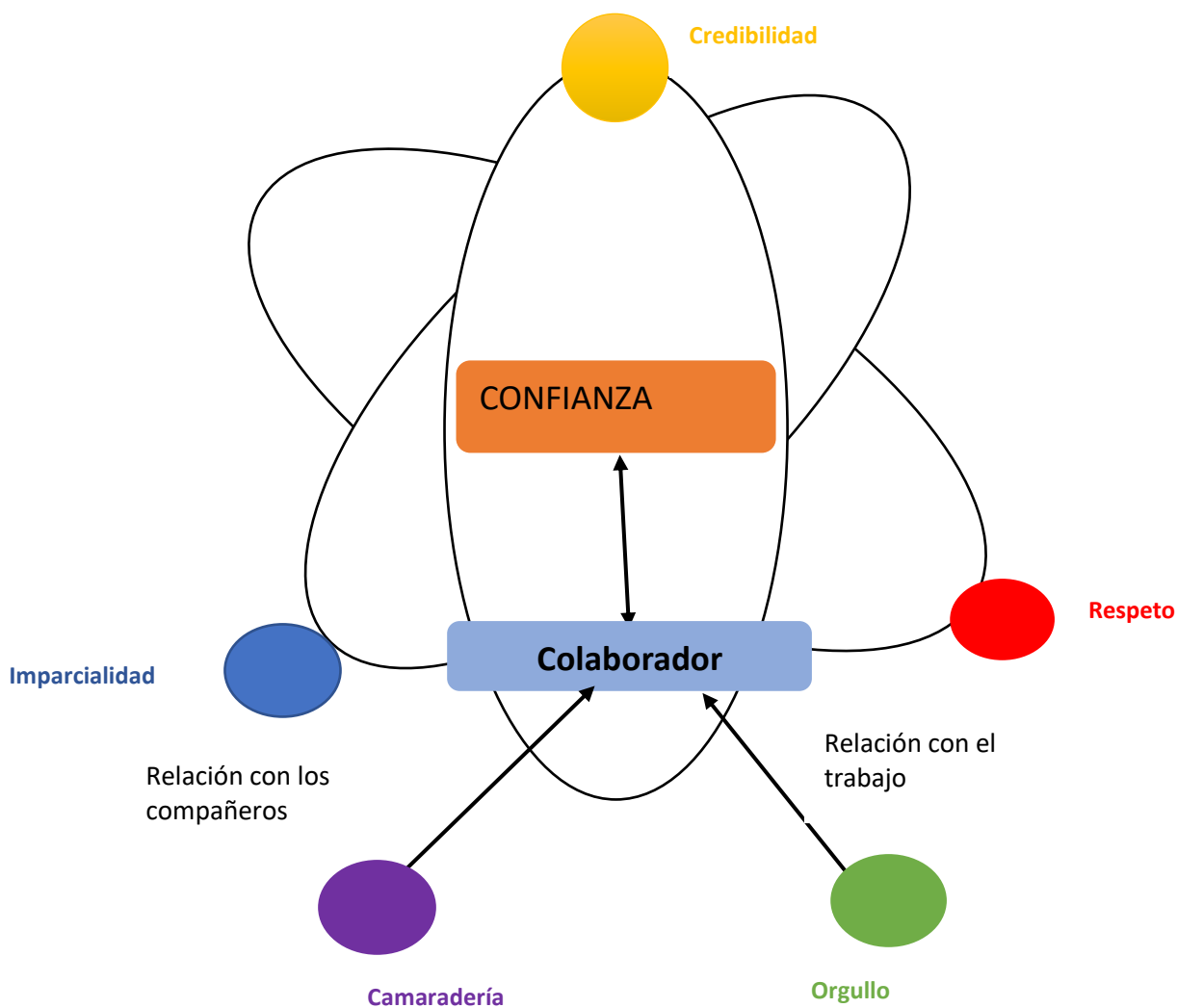


Figura 2 Modelo de Cultura Organizacional Great Place To Work

Aplicado a mi estudio, esta teoría sostiene que yo esperarí que mi variable independiente Liderazgo influyan o expliquen la variable dependiente clima organizacional concluyen que el líder es el que motiva a mejorar el desempeño de los colaboradores en la organización y esto se dan cuenta que su aporte en la empresa genera el logro del objetivo de la empresa.

Hipótesis:

El liderazgo influye positivamente en el clima organizacional de las tres empresas familiares de la ciudad de Chiclayo.

La hipótesis es de tipo correlacional – bivariadas, ya que se quiere conocer la relación entre dos variables y bivariadas porque la variable independiente (Liderazgo) afecta a la variable dependiente (Clima organizacional).

III. Metodología

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

- Enfoque: La presente investigación fue abordada bajo un enfoque cuantitativo debido a que se utilizó instrumentos de recolección de datos como el cuestionario y el análisis de datos para responder las preguntas de investigación, las cuales ayudaron a profundizar y obtener evidencias más verídicas sobre la influencia del liderazgo en el clima organizacional. De acuerdo con Hernández, Fernández y Bautista (2014) este método prueba y rechaza hipótesis establecidas, además está respaldado por el cálculo numérico, conteo y uso de estadística, generando la validez, confiabilidad, factibilidad de los resultados obtenidos.
- Tipo: La investigación fue de tipo aplicada ya que se encargó de resolver un determinado problema enfocándose en la búsqueda de solución y en la fijación del conocimiento para su aplicación, con el propósito de evidenciar la influencia de liderazgo con el clima organizacional y por ende fue preciso indagar en conocimiento teórico (Morales, 2012).
- Nivel: Es un nivel explicativo, ya que concierne al interés por examinar la relación de causa y efecto entre las dos variables liderazgo y clima.

3.2. Diseño de Investigación

Según Hernández (2014) permite determinar la forma de recolección de información para la obtención de los resultados de los objetivos y demostración de hipótesis.

El diseño de investigación fue un estudio de caso, ya que se investigará los procesos de varias unidades singulares en su contexto, siendo una investigación no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente las variables de estudio (liderazgo y clima organizacional).

Así mismo fue de corte transversal en donde se recolectaron los datos en un tiempo único, y el objetivo esencial fue analizar la influencia de liderazgo en el clima organizacional de las empresas familiares en un tiempo específico.

3.4. Población, Muestra y Muestreo

Población: Se trabajó con colaboradores de las empresas familiares del rubro de restaurantes, los cuales conforman un total de 52.

Por lo tanto, la población se obtuvo de una muestra por censo compuesta por 52 colaboradores de empresas familiares de los restaurantes investigados de Chiclayo, de los cuales El Limón cuenta con 20 trabajadores, Tambos Chicken cuenta con 20 trabajadores y Granja Chicken cuenta con 12 trabajadores. (Información proporcionada por las empresas).

La investigación no contempla muestreo; ya que es una población finita.

3.5. Criterios de Selección

Debido a que fue una población finita y pequeña se aplicó el instrumento de recolección de datos a la totalidad de esta con el propósito de conseguir información precisa.

El estudio de esta investigación se seleccionaron tres empresas familiares de la ciudad de Chiclayo; Pollería “La Granja Chicken”, “Tambos Chicken” y “El Limón”, basándonos en que son empresas familiares y del mismo rubro.

3.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variab les	Definición conceptual	Dimensio nes	Indicadores	Escala	Instrumento	Técnica
Lidera zgo (Variab le Indepe ndiente)	Liderazgo es el proceso de Influencia de un líder y sus trabajadores con un objetivo en común. Blake and Mouton (1964).	Orientado hacia las tarea	- Estratega (2,3,15,18) - Gestión de tareas(5, 7,8,11,13)		Cuestionario	
		Orientado hacia las personas	- Actitud en la dirección (6, 12,16,17) - Influencia en el grupo de trabajo. (1,4,9,10,14)			
Clima Organi zaciona l (Variab le Depende nte)	Consideran al clima organizacional como la conducta que definen tanto a los trabajadores como al líder, Great Place to Word (2008)	Credibilidad	- Comunicación (1-4) - Competencia (5 - -10) - Integridad (11-14)		Likert	Encuesta
		Respeto	- Respaldo (15-18) - Participación (19 y 20) - Cuidado (21-27)			
		Imparcialidad	- Equidad (28-31) - Ausencia de Favoritismo (32-34) - Justicia (35-40)			
		Orgullo	- Trabajo Individual (42-42) - Trabajo en equipo (43-44) - Empresa (45-49)			
			- Relaciones Interpersonales (50-52) - Hospitalidad (53-56)			
		Camaradería	- Sentido de pertenencia (57-59)			

Fuente: Blake and Mouton (1980) y Great Place To Word (2008)

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Se aplicó una encuesta, con el objetivo de conocer más sobre la influencia del liderazgo en el clima organizacional, usando como instrumento dos cuestionarios uno elaborado en base al modelo de Liderazgo de Blake & Mouton (1980), este modelo tiene sus propias preguntas, y el segundo cuestionario elaborado en base al modelo Trust Index (2008) de la corporación Great Place to Work.

Con respecto a la recaudación de información de los encuestados sobre variable liderazgo se tuvo en cuenta: datos sociodemográficos, seguidos de las preguntas del Instrumento Grid Gerencial, la cual es de tipo Likert. Consta de 18 preguntas, los cuales se agrupan en 2 dimensiones y 4 sub dimensiones.

La dimensión orientada hacia las tareas empieza desde la pregunta 2 hasta la 18; la sub dimensión estrategia desde la pregunta 2, 3, 15 y 18; la sub dimensión gestión de tareas desde las preguntas 5, 7, 8 y 13.

La dimensión orientada hacia las personas empieza desde la pregunta 4 hasta la 17; la sub dimensión actitud en la dirección desde las preguntas 6, 12, 16 y 17; la sub dimensión influencia en el grupo de trabajo desde las preguntas 1, 4, 9, 10 y 14.

Seguido de las preguntas de la variable Clima Organizacional, en donde se tuvo en cuenta, datos sociodemográficos, seguidos de las preguntas del Instrumento Trust INDEX de Great Place to Work, la cual es de tipo Likert. Consta de 46 preguntas, los cuales se concentran en 5 dimensiones y 15 sub dimensiones.

La dimensión Credibilidad, empieza desde la pregunta 1 a la 14; hallamos la sub dimensión Comunicación de la pregunta 1 a la 4, la sub dimensión competencia de la pregunta 5 a la 10 y la sub dimensión integridad de la pregunta 11 a la 14.

La dimensión Respeto, empieza desde la pregunta 15 a la 27; hallamos la sub dimensión Respaldo que se mide de la pregunta 15 a la 18, la sub dimensión Participación desde las preguntas 19 y 20, y la sub dimensión Cuidado de las personas de la pregunta 21 a la 27.

La dimensión Imparcialidad, empieza desde la pregunta 28 a la 40; hallamos la sub dimensión Equidad que se mide de la pregunta 28 a la 31, la sub dimensión Ausencia de

Favoritismo de la pregunta 32 a la 34, y la sub dimensión Justicia de la pregunta 35 a la 40.

La dimensión Orgullo, empieza desde la pregunta 41 a la 49; hallamos la sub dimensión Trabajo Personal que se mide en las preguntas 41 y 42, la sub dimensión equipo desde las preguntas 43 y 44, y la sub dimensión Empresa desde las preguntas 45 a la 49.

La dimensión Camaradería, empieza desde la pregunta 50 a la 59; hallamos la sub dimensión Relaciones Interpersonales que se mide en las preguntas 50 a la 52, la sub dimensión Hospitalidad de la pregunta 53 a la 56, y la sub dimensión sentido de pertenencia de la pregunta 57 a la 59.

Estas encuestas fueron validadas a través de un análisis de alfa de cronbach para mostrar la confiabilidad del instrumento y para medir la consistencia de la encuesta y el análisis factorial para determinar la validez de los cuestionarios y después se aplicará la correlación lineal para determinar la influencia de cada una de las dimensiones de la Variable Independiente sobre la Variable Dependiente, será en un tiempo determinado dichas encuestas.

Los Resultados para el alfa de cronbach del primer cuestionario que es sobre la variable Liderazgo:

Tabla 2

Resumen de Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	52	100,0

Tabla 3

Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	18

Con respecto a la tabla n°2, los valores dados por el análisis de alfa de CronBach, arrojaron que la variable liderazgo con .874 se acerca más a su valor máximo 1, por lo que genera una mayor fiabilidad de la escala.

Los Resultados para el alpha de cronbach del segundo cuestionario que es sobre la variable Clima Organizacional:

Tabla 4

Resumen de Procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	52	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	52	100.0

Tabla 5

Estadística de Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	59

Con respecto a la tabla n°5, los valores dados por el análisis de alfa de Cronbach, arrojaron que la variable Clima organizacional .808 se acerca más a su valor máximo 1, por lo que genera una mayor fiabilidad de la escala.

3.8. Procedimientos

La recopilación de datos se obtuvo de primera mano, las encuestas que se aplicó a los responsables de las empresas familiares caso 3 restaurantes. Se inició con la aplicación de las encuestas asistiendo 4 días a la semana de forma alternada durante el día y la noche, en el día con cada uno de los responsables para conocer más de fondo la realidad de las empresas, la reunión fue en la noche con los colaboradores en sesiones independientes (por cada empresa), ya que en la noche cada uno logró responder con más tranquilidad las encuestas. Adicionalmente, se tuvo que venir más días para poder realizar una buena investigación.

3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

El resultado de ambos métodos se comparó y analizó como una forma de comprobar la concordancia entre las respuestas de las encuestas.

El proceso y análisis de los datos de las encuestas se realizó en el programa Excel y SSPS, con el fin de ordenar la información y agruparlas en tablas que resuman los resultados obtenidos, obteniendo de esta manera la medición para el liderazgo y para el clima organizacional, como también para las mediciones de cada dimensión, también se utilizó el programa SPSS para calcular el porcentaje de alfa de cronbach de los dos cuestionarios y por ende para evaluar las consistencias del cuestionario.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 2

Problema	Objetivo Principal	Variables		Indicadores	Hipótesis	Población	Diseño de investigación y Técnica	Tipo de investigación
		Dimensiones						
¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacion al de las empresas familiares, Caso 3 restaurantes de la ciudad de Chiclayo?	Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las tres empresas familiares.	Liderazgo	Orientación hacia las tareas	- Estratega (2,3,15,18) - Gestión de tareas(5,7,8,11,13)	El liderazgo influye positivamente en el clima organizacion al de las tres empresas familiares de la ciudad de Chiclayo.	52 trabajadores	No experimental Transversal	Cuantitativo Aplicada
			Orientación hacia las personas	- Actitud en la dirección (6,12,16,17) - Influencia en el grupo de trabajo. (1,4,9,10,14)				
		Clima Organizacional	Credibilidad	- Comunicación (1-4) - Competencia (5-10) - Integridad (11-14)				
			Respeto	- Respaldo (15-18) - Participación (19 y 20) - Cuidado (21-27)				
	Determinar el grado de relación entre las dimensiones de liderazgo	Imparcialidad	- Equidad (28-31) - Ausencia de Favoritismo (32-34)			Cuestionario Encuesta		

(orientadas hacia las tareas y hacia las personas) con las dimensiones del clima organizacional (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.)

Orgullo

- Justicia (35-40)
- Trabajo Personal (41-42)
- Equipo (43-44)
- Empresa (45-49)

Camaradería

- Relación Interpersonal (50-52)
 - Hospitalidad (53-56)
 - Sentido de pertenencia (57-59)
-

3.10. Consideraciones éticas

- En esta investigación se tomaron ciertas consideraciones éticas, entre ellas tenemos:
- Toda la información procede de libros, artículos científicos, revistas correctamente citadas, adicionalmente se realizaron las referencias bibliográficas correspondientes, para no incurrir en un plagio.
- Con respecto a la recolección de datos se pidió permiso a los encuestados para obtener información, también se les informó que después del proceso y observación de datos se le dará un ejemplar a cada empresa.

IV. Resultados

Objetivos Específicos:

4.1. Determinar el nivel de liderazgo que tiene los responsables de las empresas familiares según la percepción de sus colaboradores

Tabla 6: Escala de Medición

Estadísticos			
	Liderazgo	Orientación a las personas	Orientación a las tareas
Media	3.77	3.30	3.84
Desv. Desviación	0.486	0.499	0.480
Nivel	Alto	Medio	Alto
Percentiles	33%	1.66	1.60
	66%	3.32	3.31
	99%	5	5

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Tabla 7 Baremación

	Liderazgo	Orientación a las personas	Orientación a las Tareas
Alto	3.33 - 5	3.21 - 5	3.43 - 5
Medio	1.67 - 3.32	1.61 - 3.20	1.56 - 3.42
Bajo	1 - 1.66	1 - 1.60	1 - 1.71

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Con respecto a la tabla 6 se muestra el nivel de calificación que alcanza la variable por parte de los encuestados, donde se evidencia que el nivel de la variable liderazgo es alta con un promedio de 3.77, ya que el responsable si influye de una manera favorable en su equipo de trabajo, se comunica de forma óptima con sus colaboradores, y sobre todo muestra preocupación tanto por las tareas como por las personas.

Con relación a la dimensión orientación a las tareas, se evidencia un nivel alto con un promedio de 3.84, lo cual nos indica que el responsable es un buen estratega al momento de delegar funciones, ya que considera que nada es más importante que completar una tarea.

Con relación a la dimensión orientación a las personas, se evidencia un nivel medio con un promedio de 3.30, lo cual nos indica que el responsable tiene que poner mayor hincapié en que los colaboradores se sientan identificados con la empresa para que mejoren su desempeño y así esta pueda ser más productiva.

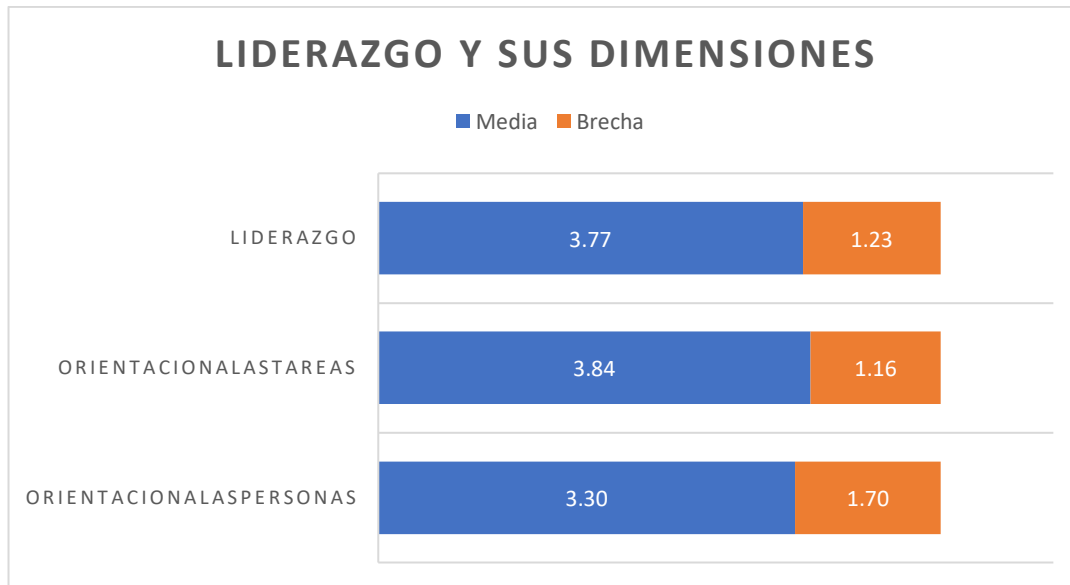


Figura 3 Liderazgo y sus dimensiones

La Figura 3, muestra el nivel promedio de la variable Liderazgo la misma que tiene un promedio de 3.77 y mostrando una brecha de 1.23 lo que indica que está en un nivel alto, ya que el responsable si logra influenciar de una manera favorable en su equipo de trabajo y sobre todo se comunica de manera clara y precisa, así mismo se evidencia que la dimensión que obtuvo el mayor promedio fue Orientación a las tareas con una variación de 3.84 y una brecha 1.16, esto muestra que está en un nivel alto, ya que el responsable es un buen estratega al momento de delegar funciones y que nada es más importante para el que completar una tarea. Por otro lado, la dimensión que obtuvo menor promedio fue orientación a las personas con una variación de 3.30 y una brecha de 1.70, lo cual nos indica que está en un nivel medio, debido a que el responsable no incentiva el trabajo en equipo.

4.2. Determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores en las empresas familiares

Tabla 8 Escala de Medición

		Clima Organizacional	Credibilidad	Respeto	Imparcialidad	Orgullo	Camaradería
Media		3.77	3.77	3.90	3.66	3.68	3.85
Desv. Desviación		0.194	0.457	0.345	0.398	0.425	0.323
Nivel		Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
Percentiles	33%	1.66	1.72	1.65	1.84	1.55	1.72
	66%	3.32	3.44	3.33	3.73	3.10	3.44
	99%	5	5	5	5	5	5

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Tabla 9 Baremación

	Clima Organizacional	Credibilidad	Respeto	Imparcialidad	Orgullo	Camaradería
Alto	3.33 - 5	3.44 - 5	3.34 - 5	3.74 - 5	3.1 - 5	3.44 - 5
Medio	1.67 - 3.32	1.73 - 3.44	1.66 - 3.33	1.75 - 3.73	1.56 - 3.1	1.73 - 3.44
Bajo	1 - 1.66	1 - 1.72	1 - 1.65	1 - 1.84	1 - 1.55	1 - 1.72

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

En la tabla 8 se muestra el nivel de calificación que alcanza la variable Clima Organizacional es alto con un promedio de 3.77, ya que los colaboradores perciben que el responsable si comunica claramente sus ideas ya que los mantienen informados sobre los cambios que se muestran en la organización, se sienten libres de opinar y recibir una respuesta directa.

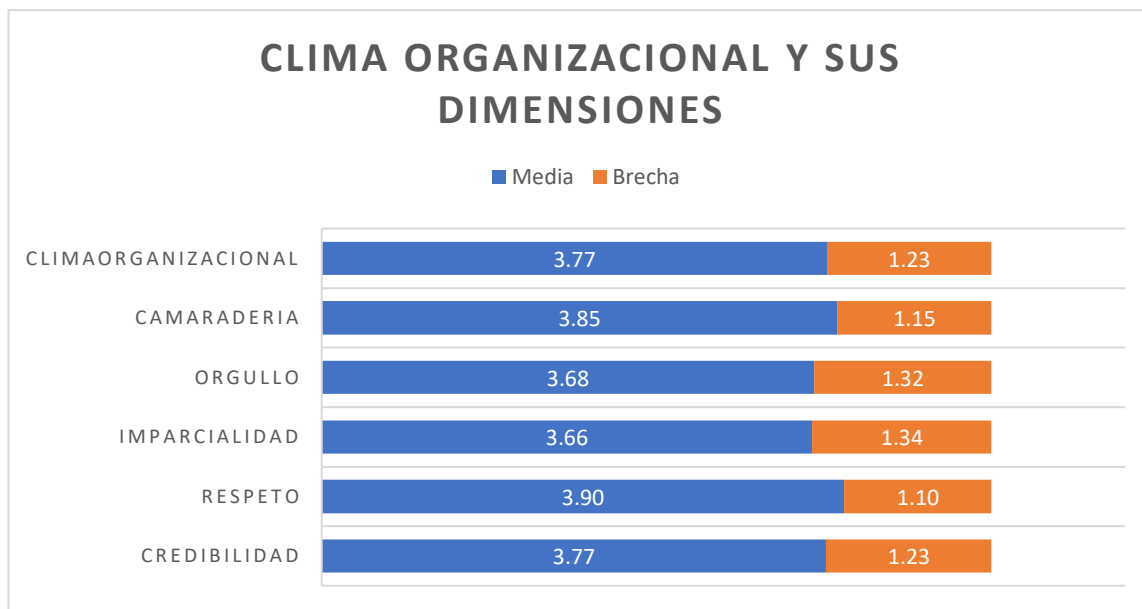


Figura 4 Clima Organizacional y sus Dimensiones

La figura 4 muestra el nivel promedio de las dimensiones de clima organizacional, donde se evidencia que la dimensión que obtuvo mayor promedio fue Respeto con una variación de 3.90 y una brecha de 1.10, esto muestra que está en un nivel alto, ya que los colaboradores sienten que el responsable si considera las ideas que sugieren los colaboradores, también sientes respaldo de la empresa, es decir la organización brinda recursos para realizar las tareas, por otro lado la dimensión que obtuvo menor promedio fue Imparcialidad con una variación de 3.66 y una brecha de 1.34, lo cual nos indica que está en un nivel medio, esto debido a que los trabajadores nuevos sienten que hay favoritismo y que no existe equidad con respecto al pago por el trabajo que realizan.

4.3. Determinar el grado de correlación entre las dimensiones de liderazgo (orientadas hacia las tareas y hacia las personas) con las dimensiones del clima organizacional (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.)

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de Spearman

Interpretación de Coeficiente de Correlación de Spearman	
Valor Rho	Significado
-1	Negativa perfecta
$-1 < r \leq -0.8$	Negativa Fuerte
$-0.8 < r \leq -0.5$	Negativa Moderada
$-0.5 \leq r < 0$	Negativa Débil
0	No Existe
$0 < r \leq 0.5$	Positiva Débil
$0.5 < r < 0.8$	Positiva Moderada
$0.8 < r \leq 1$	Positiva Fuerte
1	Positiva Perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Tabla 11

Correlación de dimensiones de Liderazgo y Clima Organizacional

Correlaciones				
Rho de Spearman			orientación a las personas	orientación a las tareas
	Credibilidad	Coeficiente de correlación	0.134	,350*
		Sig. (bilateral)	0.344	0.011
	respeto	Coeficiente de correlación	0.187	0.248
		Sig. (bilateral)	0.185	0.076
	imparcialidad	Coeficiente de correlación	-0.141	-,330*
		Sig. (bilateral)	0.320	0.017
	orgullo	Coeficiente de correlación	-0.102	-0.070
		Sig. (bilateral)	0.471	0.623
	camaradería	Coeficiente de correlación	,280*	,305*
		Sig. (bilateral)	0.044	0.028
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Se muestra en la tabla 11 la correlación de Spearman de las dimensiones de liderazgo con las dimensiones de clima organizacional donde se evidencia que existe una correlación positiva débil entre las dimensiones credibilidad, respeto y camaradería con las dimensiones de liderazgo (orientación a las tareas y orientación a las personas), ya que los colaboradores sienten que la empresa no les brinda muy a menudo una confianza u orgullo de pertenecer a la organización, además no se les brinda aprendizajes diario para que cada uno pueda ampliarse profesionalmente, pues la mayoría de veces se debe a la falta de área de RR.HH, además las dimensiones que obtuvieron una correlación negativa fueron imparcialidad y orgullo, debido a que muchas trabajadores no sienten que se les paga lo justo por su trabajo, también que existe preferencia con los familiares que laboran en la empresa, esto causa que los trabajadores no quieran quedarse mucho tiempo en la empresa trabajando

4.4. Determinar la influencia del liderazgo es en el clima organizacional de las tres empresas familiares

Con referencia a la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas familiares, se ven en las tablas 12,13,14, 15 y 16, los resultados de la regresión lineal la cual indican que el 38% de los cambios en el liderazgo se debe al clima organizacional. Por lo que se confirma que existe una relación causal positiva entre el liderazgo y el clima organizacional, el coeficiente es 0,199 y es inelástica; es decir, si el liderazgo aumenta en 1 entonces el clima organizacional también aumentara. El coeficiente beta además es estadísticamente significativo, por lo cual se evidencia que el responsable ayuda a sus colaboradores a ser más eficientes y eficaces en la organización.

Tabla 12

Resumen del Modelo de Variables Liderazgo y Clima Organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,381 ^a	0.145	0.128	0.22493
a. Predictores: (Constante), liderazgo				

Tabla 13

ANOVA de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	0.428	1	0.428	8.466	,005 ^b
Residuo	2.530	50	0.051		
Total	2.958	51			
a. Variable dependiente: Clima Organizacional					
b. Predictores: (Constante), liderazgo					

Tabla 14

Coeficientes de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional

Coeficientes					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	3.020	0.261		11.590	0.000
liderazgo	0.199	0.069	0.381	2.910	0.005

a. Variable dependiente: Clima Organizacional

Así mismo, en la Tabla 15 se considera una correlación entre el liderazgo y el clima organizacional, ya que se encuentra una correlación de ,337 y es estadísticamente significativa.

Tabla 15

Correlación de las Variables Liderazgo y Clima Organizacional

Correlaciones				
			Suma liderazgo	Suma clima organizacional
Rho de Spearman	Suma liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,337*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	52	52
	Suma clima organizacional	Coefficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Así mismo se hizo una segunda regresión lineal entre liderazgo y las dimensiones de clima organizacional, donde se evidencia que la dimensión camaradería es la que tiene mayor significancia, debido a que las relaciones interpersonales esta enfocadas entre preocuparse y cuidarse entre compañeros, a comparación de las otras, y las dimensiones de orgullo e imparcialidad son negativa, debido a que a que los trabajadores sienten que no quieren trabajar mucho tiempo en la empresa ya que no sienten orgullo en pertenecer en ella por el favoritismo que existe en la organización.

Tabla 16

Regresión Lineal de Liderazgo y dimensiones de Clima Organizacional

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	1.610	1.024		1.572	0.123
credibilidad	0.190	0.091	0.275	2.079	0.043
respeto	0.179	0.115	0.204	1.557	0.126
imparcialidad	-0.167	0.161	-0.138	-1.042	0.303
Orgullo	-0.015	0.101	0.019	0.147	0.883
Camaradería	0.340	0.165	0.276	2.059	0.045

a. Variable dependiente: liderazgo

V. **Discusión**

La siguiente investigación tuvo la finalidad de establecer vínculos para determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas familiares, caso 3 restaurantes familiares.

Para la discusión se ha considerado tanto los antecedentes como bases teóricas, para poder fundamentar o contrarrestar los resultados obtenidos.

Según el objetivo general, determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas familiares, los resultados obtenidos (tabla N° 12,13 y 14) indican que existe una relación causal positiva entre el liderazgo y el clima organizacional donde la regresión muestra que los cambios en el clima organizacional se deben al liderazgo, es decir el responsable orienta a sus trabajadores en sus tareas de una manera eficiente y sobre todo mantiene una buena actitud frente a sus colaboradores, tiene mucha influencia en su equipo de trabajo, es buen comunicador, tiene sentido de pertenencia, y sobre todo se mantiene el respeto entre toda la organización, datos que al ser comparados con la investigación publicada por Córdova (2018) afirmó que coexiste una fuerte influencia positiva entre las variables liderazgo y clima organizacional, por ende en su investigación planteó que con el modelo de Great Place to Work se evidencia cuando un líder estimula a los empleados, ellos logran realizar un mejor trabajo y de esta manera se cumplen las metas de la organización, además Blake and Mouton (1980) habla que el liderazgo es tener una influencia sobre las personas, de tal manera que hagan cosas voluntarias para poder alcanzar los objetivos; Great Place to Work (2008) detalla que el clima organizacional es una agrupación de particularidades observadas para poder diferenciar a una organización, ya que lo hacen debido al ambiente que se da en la empresa, en como cada individuo se desenvuelve o trabaja, es decir interviene en la conducta de cada uno.

Según el objetivo específico N°1, Determinar el nivel de liderazgo que posee el responsable desde la percepción de sus colaboradores de las empresas familiares, en los resultados obtenidos (tabla 6) se evidencia un nivel de liderazgo alto, debido a que el responsable logra que los colaboradores realicen las tareas asignadas de manera eficiente, se le considera un buen estratega, también tiene mucha influencia con sus colaboradores, ya que los ayuda de manera clara y precisa en sus tareas y de esta manera logren alcanzar sus metas propuestas en la empresa, dichos resultados tiene similitud con

lo encontrado por Hans (2018) quien concluyó que obtuvo un nivel de liderazgo alto, debido a que los directivos de la empresa son comprometidos cuando trabajan en equipo, son buenos estrategas y sobre todo animan a sus trabajadores a la toma de decisiones, con estos resultados se afirma que el nivel de liderazgo en los directivos es alta, esto contribuye de una manera favorable a las empresas, además Blake & Mouton (1980) explican que el liderazgo es exitoso cuando existe una buena relación con los trabajadores y se preocupa por los colaboradores y el logro de las tareas.

Según el objetivo específico N°2, Determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de las empresas familiares; en los resultados obtenidos (tabla 8) se evidencia un nivel de clima organizacional alto, debido a que el responsable mantiene informado a sus colaboradores acerca de los cambios que se da en la organización, también motiva a los trabajadores para que estos se involucren en la empresa, se comunican de manera clara y precisa, tienen sentido de pertenencia hacia la organización y los colaboradores sienten que sus jefes se preocupan por ellos, dichos resultados tienen similitud con lo encontrado por Wong (2018) quien concluyó que obtuvo un nivel de clima organizacional alto, esto debido a que existe compañerismo, respeto y orgullo entre los trabajadores, además Great Place to Work (2008) detalla que el clima organizacional es un segmento de rasgos observados por los colaboradores para poder trabajar en equipo, tener un buen ambiente laboral y sobre todo interviene en el conducta de cada individuo.

Según el objetivo específico N°3, Determinar el grado de relación entre las dimensiones de liderazgo (orientadas hacia las tareas y hacia las personas) con las dimensiones del clima organizacional (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería); en los resultados obtenidos (tabla 11) nos da a entender que las dimensiones credibilidad, respeto y camaradería cumplen una relación directa con las dimensión orientación a las personas y tareas, ya que son significativamente positivas a comparación de las dimensiones imparcialidad y orgullo que son negativas con las dimensiones de liderazgo (orientación a las personas y tareas), es decir el responsable es buen estratega, tiene una buena actitud frente a sus colaboradores, mantiene una buena influencia con sus trabajadores, ya que eso se ve reflejado en el ambiente laboral y se mantiene la armonía, por otro lado la dimensión que salió negativo la cual fue imparcialidad y orgullo debido a que los trabajadores nuevos sienten que el pago no es el adecuado por el trabajo que

realizan, también que existe favoritismo con los familiares, esto causa que los colaboradores no quieran quedarse mucho tiempo trabajando en la empresa, datos que al ser comparados discrepan con lo estudiado por Torres (2017) quien concluyó que los responsables de las empresas si practican el buen liderazgo y por ende los trabajadores se sienten satisfechos trabajando en dichas empresas, además Según Hay Group (2011) define al Liderazgo como una destreza de convertir a un grupo de individuos en un equipo fortalecido y de esta manera lograr obtener lazos más fuerte entre las personas que lo conforman, y además Great Place to Work (2008) concretan al clima organizacional como un segmento de rasgos observados por los colaboradores para poder trabajar en equipo.

Finalmente se ha podido encontrar que la gran mayoría de colaboradores en general son del sexo Masculino (Figura 17), debido a que estos son los que más lideran en los restaurantes, con un rango de edad de 25-35 años (Figura 18), esto nos da a entender que entre las empresas la gran parte prefiere personal joven, por otro lado la empresa más relevante fue granja chicken (Figura 19), debido a que tiene mayor tiempo en el mercado, por ende sus trabajadores cuentan con un tiempo estimado de trabajo de 5 años a más (Figura 20), por lo que generan un ingreso económico de 930 a 1000 (Figura 21).

V. Conclusiones

Se concluye que la influencia del liderazgo en el clima organizacional es moderada, ya que de cinco posibles influencias se detectaron dos dimensiones de clima organizacional que obtuvieron menor influencia las cuales son imparcialidad y orgullo, y se detectaron tres con mayor influencia las cuales fueron camaradería, respeto y credibilidad.

Según la percepción del colaborador, el nivel de liderazgo de los responsables es alto, debido a que los responsables se centran en hacer una buena gestión de tareas y tratan de ser mejores estrategas, por otro lado, se refleja que los directivos deberían preocuparse más por la prosperidad de sus colaboradores y sobre todo incentivar el trabajado en equipo

Así mismo el nivel de clima organizacional de las empresas familiares es alto, ya que la mayoría de colaboradores sienten que existe una buena comunicación y que la empresa es un lugar integro para trabajar, por otro lado, una minoría de trabajadores muestran que los responsables no buscan que sus colaboradores se sientan orgullosos de pertenecer a la organización, debido al favoritismo y a la falta de equidad en los salarios.

Por último se evidencia que dentro de las empresas sólo existe correlación moderada por parte de las dimensiones credibilidad, respeto y camaradería con las dos dimensiones de liderazgo (orientación a las personas y orientación a las tareas), es decir según la percepción del colaborador el responsable ejerce una buena comunicación, carisma, delegación, respeto, trabajo en equipo, por otro lado los trabajadores sienten que el responsable tiene que reforzar las dimensiones imparcialidad y orgullo, ya que la mayoría de veces no se reconoce de manera justa quienes deberían recibir un buen sueldo.

VI. Recomendaciones

Los responsables tendrán que crear espacios de participación para escuchar a sus colaboradores en donde se tenga un feedback constante de esta manera los colaboradores sientan que su trabajo es importante tanto individual como el de equipo, así mismo se atiendan sus dudas y se tomen en cuenta todas sus inquietudes, también se recomienda fomentar la competencia sana entre los colaboradores para que de esta manera sientan que su trabajo en la empresa es importante para el logro de objetivos. De igual manera se le recomienda al responsable hacerse un análisis en donde identifique la falta de imparcialidad que ha venido teniendo para que cambien esas malas actitudes con respecto al favoritismo y un pago justo con todos los colaboradores.

Se recomienda que los responsables de estas empresas continúen ayudando a los colaboradores en sus tareas y en el análisis de problemas que se presenten, sin dejar de lado la capacitación constantemente a los trabajadores para que mejoren su desempeño, también se tiene que hacer reuniones periódicas con los colaboradores donde puedan expresar sus ideas, opiniones o sugerencias en post de la mejora de su desempeño individual y personal, incentivándolos, motivándolos e impulsándolos a que busquen mejorar personal y profesionalmente, por medio de valores y estudios, esto servirá para que la empresa mejore la calidad de trabajadores

Se recomienda seguir fomentando la buena comunicación y también rotación en sus áreas de trabajo para que de esta manera todo el personal conozca un poco más la empresa y se dé cuenta que cada área es importante para lograr los objetivos propuestos, asimismo que se cumplan sus horarios laborales e implementar sistemas de motivación para los nuevos colaboradores y ofrecerles oportunidades de crecimiento ya que de esta manera se mejorará el clima en la organización.

Seguir desarrollando de forma más continua las dimensiones de credibilidad, respeto y camaradería, teniendo una buena comunicación y un buen trabajo en equipo, que se haga continuamente reuniones en donde se pueda mostrar el punto de vista del colaborador y así se forme una relación más fuerte de colaborador y directivo, por otro lado se ponga una mayor relevancia a las dimensiones de imparcialidad y orgullo, ya que estas ayudan a fortalecer un lazo más estrecho entre el colaborador y trabajador, y de esta manera el colaborador se sienta más identificado con la empresa, por lo cual se tiene que monitorear muy de cerca situaciones para poder mejorar el accionar de ambas partes,

ya que así se evidenciará el beneficio que aportan y los buenos resultados que se puedan lograr en el futuro.

VIII. Lista de referencia

Bibliografía

- Adler, L. (1993). *Una familia de la elite Mexicana*. Mexico: Alianza.
- Alessio, D. (2014). *Liderazgo y Atributos gerenciales: Una visió global y estrategica*. Mexico: Pearson Educacion Prentice Hall.
- Anderson, R. C. (2013). *Founding-family ownership and firm performance: Evidence from the S&P*. Journal of Finance.
- Avolio, B. (1999). *Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership*. New York: Journal.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Perfomance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Blake and Mouton . (1964). *THE MANAGERIAL GRID: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN: proceso administrativo*. McGraw Hill.
- Chiriboga, P. C. (2010). *Formando agrolideres metodologia para el fortalecimiento del liderazgo*. Ica.
- Chu, W. (2011). *Family ownership and firm performance: Influence of family management, family control,*. Asia Pacific Journal of Management.
- Colon, W. (2017). *El liderazgo trasformacionalen la gestion de dos empresas en el estado Yaracuy*.
- Gabriel, V., & Fernando, P. (2017). *Un paso Adelante*. Colombia: Group Editorial Colombia.
- Gestion, D. (2017). *Publicacion Gestion Diario*, <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741>.
- Gestion, D. (2018). *Publicacion Diario Gestion*, 1-2.
- Hanges, P. A. (2016). *Cross-cultural leadership: Leading*. EE.UU.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodologia de la Investigación (6ta Edición ed.)*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES,S.A.
- Hernandez, N. C. (2012). *Competence management and business coaching practice, two internal strategies for the organization*. Pensamiento & Gestión. New Your.
- Jung, D., & Avolio, B. (2000). *Opening the black box: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership*. Nwe York: Journal of Organizational Behavior.
- Kottler, J. (1999). *La verdadera labor de un Lider* . Bogota: Norma.
- Lewin, K., Lippit, R., & White, R. (1939). *Patterns of agresive behavior in experimentally created social climates* . New York: Journal.
- Martin, C. (2015). *Psychological climate, Empowerment, Leadership Style, and Customer-Oriented selling: An Analysis of the Sales Manager-Salesperson Dyad*. New York: Journal of the academy.
- McKnight, D., & Webster, J. (2001). *Collaborative insight or privacy invasion Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems. The International handbook of organizational culture and climate*. España: Jounal.
- Cordova. (2018). *Clima Organizacinal*. colombia: norma.
- Hans. (2018). *Diagnostico de clima organizacional en la empresa NY Ingenieria SAC*.
- Karl Gueis(. (2018). *Determinar la Influencia entre clima organizacional y liderazgo de la empresa PTS Perú*. Perú.
- Morales, F. (19 de Setiembre de 2012). *Creadess*. Obtenido de Creadess: <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>

- Munch, A. (2015). *El liderazgo Transformativo*. Revista Sapiens.
- Palomo, M. T. (2007). *Liderazgo y Motivacion de Equipos de Trabajo*. Esic Editorial.
- Pancoro, J. (30 de 04 de 2018). Crear una experiencia de servicio destacable. *Gestion*.
- Moran (2017). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral*. Ecuador.
- Pereza, Y. (2015). *Clima Organizacional: Conceptos y experiencias*. España: Media ambiente.
- Perrin, C. (2012). *Factor analysis of global trends in twenty-first century leadership*. EE.UU.
- Ponce, P. (2014). *Liderazgo femenino y Clima Organizacional*. Barcelona: Global Conferece.
- Raineri, A. (2017). *Estilos de direccion como determinante del clima organizacional*. Chile: Abante.
- Torres, E. &. (2017). *Correlacion entre las variables clima organizacional y el liderazgo en instituciones educativas de Bolivia*. Bolivia.
- Wong Lent, A. A. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional de la estacion de Servicio Modelo SAC*. Chiclayo.
- Work, G. P. (6 de Octubre de 2014). *El modelo de Great Place To Work*. Obtenido de El modelo de Great Place To Work: <http://www.greatplacetowork.com.pe/nuestro-enfoque/ique-es-un-excelente-lugar-de-trabajo>



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL**

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario es realizado por el estudiante Carlos Eric Silva Cumpa de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, de la especialidad de Administración de Empresas. Se tiene por objetivo evaluar tanto el nivel de liderazgo como el clima organizacional de cada empresa. La información que se consiga es privada y los resultados serán con fines estrictamente académicos y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración. Responda encerrando el número que considere adecuado según sus criterios.

DATOS DEMOGRAFICOS:

Género: Masculino Femenino Edad: 20 – 25 () 25 – 35 () 35 – 55 ()
55 a más ()

Estado Civil: Soltero () Casado/Conviviente () Divorciado/Separado ()

DATOS ECONÓMICOS

Nombre de la empresa a la que pertenece:

Tiempo Trabajando en esta empresa: 5 meses a 1 año () 1 año a 5 años () 5 años a 8 años () 8 años a más ()

Ingresos Económicos: 930 a 1000 () 1000 a 1800 () 1800 a 2500 ()

Nunca	A veces			Siempre	
0	1	2	3	4	5

I. Test							
Dimensión: orientado hacia las personas		Nunca	A veces			Siempre	
	Mi jefe....	0	1	2	3	4	5
5	Anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.						
6	Ayuda a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.						
7	Anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.						

8	Disfruta leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pone en práctica.						
9	Cuando corrige errores, sí le preocupan las relaciones personales.						
10	Explica los detalles de una tarea compleja a sus empleados						
11	Considera que no hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.						
12	Respetar los límites de los demás.						
13	Aconseja a sus empleados para que mejoren su desempeño.						
Dimensión: orientado hacia las tareas							
Mi jefe....							
14	Considera que nada es más importante que completar un objetivo tarea.						
15	Monitorea muy de cerca la duración de las tareas para asegurarse que sean completadas a tiempo.						
16	Adopta la postura que cuanto más desafiante es la tarea, más lo disfruta.						
17	Se percata de una situación o tarea compleja que haya sido completada se asegura de todos los detalles.						
18	Lleva a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo sin dificultad.						
19	Administra su tiempo con efectividad.						
20	Divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para él.						
21	Gusta de analizar los problemas.						
22	Disfruta leyendo artículos, libros y revistas acerca de su profesión y luego implementa los procedimientos que ha aprendido.						

Nota: Cuestionario Elaborado por Silva Cumpa Carlo Eric en base al modelo de liderazgo de los autores Blake and Mouton (1964)

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5
No es cierto	Casi no es cierto	A veces es cierto, a veces es falso	Casi es cierto	Muy a menudo es cierto

N°	ITEM	1	2	3	4	5
CREABILIDAD						
1	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.					
2	Los jefes comunican claramente qué esperan de nuestro trabajo.					
3	Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa					
4	Los jefes son accesibles, es fácil hablar con ellos					
5	Los jefes son competentes en el manejo del negocio.					
6	Los jefes incorporan personas que se adaptan bien al trabajo					
7	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas					
8	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente					
9	A las personas en el trabajo se les da bastante responsabilidad					
10	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y como lograrlo					
11	Los jefes cumplen con sus promesas					
12	Los jefes hacen lo que dicen					
13	Se cree que habrá un despido masivo solo como última opción					
14	Lo jefes conducen el negocio honesta y éticamente					
RESPECTO						
15	Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente					
16	Me dan los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
17	Los jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra					
18	Los jefes aceptan que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo					
19	Los jefes incentivan, consideran y responden genuinamente a nuestras ideas y sugerencias					
20	Los jefes involucran a las personas en decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo					
21	Este es un lugar físicamente seguro para trabajar					

22	Este es un lugar psicológicamente y emocionalmente saludable para trabajar					
23	Nuestras instalaciones contribuyen a un buen ambiente de trabajo					
24	Puedo tomarme tiempo libre para resolver mis asuntos personales cuando lo necesito					
25	A las personas se las anima para que equilibren el trabajo con su vida personal					
26	Los jefes demuestran interés en mi como persona, y no tan solo un empleado					
27	Aquí tenemos beneficios especiales y únicos					
IMPARCIALIDAD						
28	Aquí el personal recibe un pago adecuado por su trabajo					
29	Siento que recibo una parte justa de las ganancias de la empresa					
30	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial					
31	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa					
32	Los ascensos se dan a quienes más se lo merecen					
33	Los jefes evitan el favoritismo					
34	Las personas evitan la intriga como forma de pedir las cosas					
35	El personal es tratado en forma justa independiente de su edad					
36	El personal es tratado en forma justa independiente de su raza					
37	El personal es tratado en forma justa independientemente de su preferencia sexual					
38	El personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo					
39	Si soy tratado injustamente, creo que tendré la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo					
40	La empresa tiene prácticas que facilitan la asimilación de personas discapacitadas					
ORGULLO						
41	Siento que mi participación hace la diferencia aquí					
42	Mi trabajo tiene sentido especial: esto no es "solamente un empleo"					
43	Cuando veo lo que logramos me siento orgulloso					
44	Aquí las personas están dispuestas a dar más de sí para hacer su trabajo					
45	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo					
46	Estoy orgulloso de decirle a otros que trabaja aquí					
47	A la gente le gusta venir a trabajar aquí					
48	Me siento bien por la forma en la que dejamos satisfechos a la comunidad					

49	Aquí tengo la oportunidad de participar en actividades que benefician a la comunidad					
CAMARADERIA						
50	Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo					
51	En mi trabajo celebramos acontecimientos especiales					
52	En mi trabajo las personas se preocupan por los demás					
53	Este es un lugar amigable para trabajar					
54	Resulta entretenido trabajar en esta empresa					
55	Cuando una persona ingresa a esta empresa se hace sentir bienvenida					
56	Cuando un miembro del personal cambia de tarea o es transferido, se lo hace sentir como en casa					
57	En este trabajo hay un sentimientos de “familia” o “equipo”					
58	Estamos todos juntos en este trabajo					
59	Puedo contar con la colaboración de los demás					

Nota: Cuestionario Elaborado por Silva Cumpa Carlos Eric en base al modelo de Clima Organizacional Great Place To Work (2008)

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	20%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	creativecommons.org Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
8	biblioteca.uasb.edu.ec	

	Fuente de Internet	1%
9	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
12	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
35	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
36	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
37	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
38	dspace.espoch.edu.ec Fuente de Internet	<1%
39	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
40	moam.info Fuente de Internet	<1%
		<1%
41	documentop.com Fuente de Internet	<1%
42	archive.org Fuente de Internet	<1%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

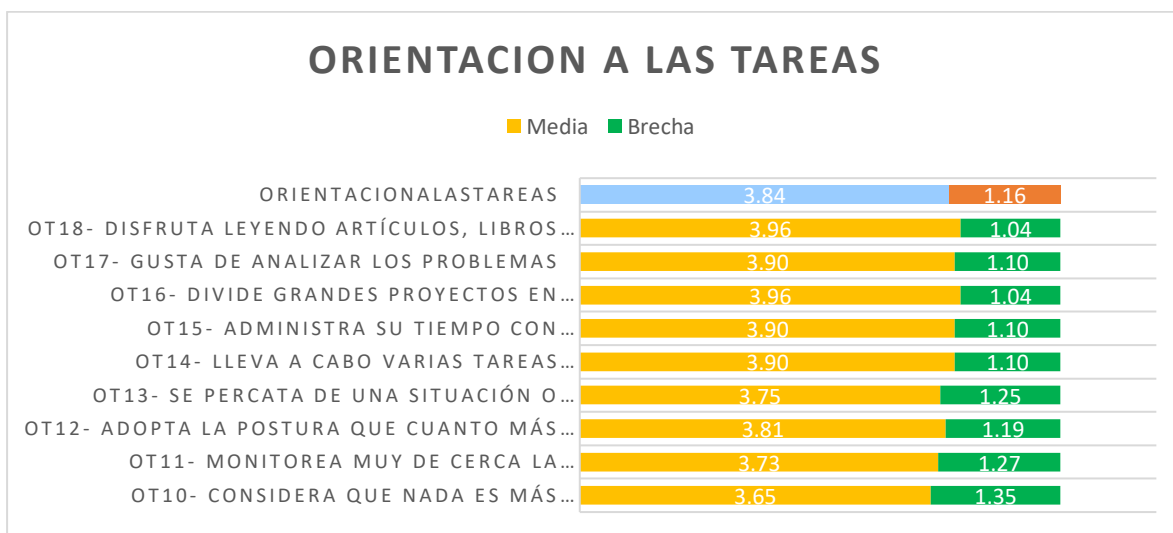
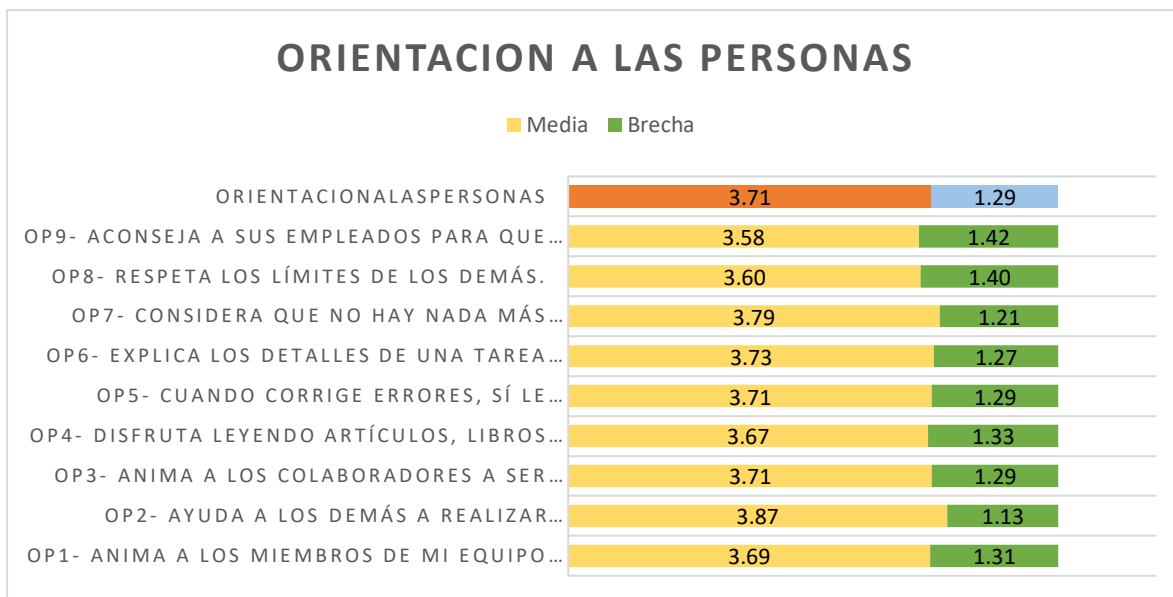
La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	CARLOS ERIC SILVA CUMPA
Título del ejercicio:	Seminario de Tesis III Administració...
Título de la entrega:	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN ...
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_3-_SILVA_C...
Tamaño del archivo:	921.16K
Total páginas:	57
Total de palabras:	10,893
Total de caracteres:	58,106
Fecha de entrega:	12-nov-2020 10:17a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1432261944

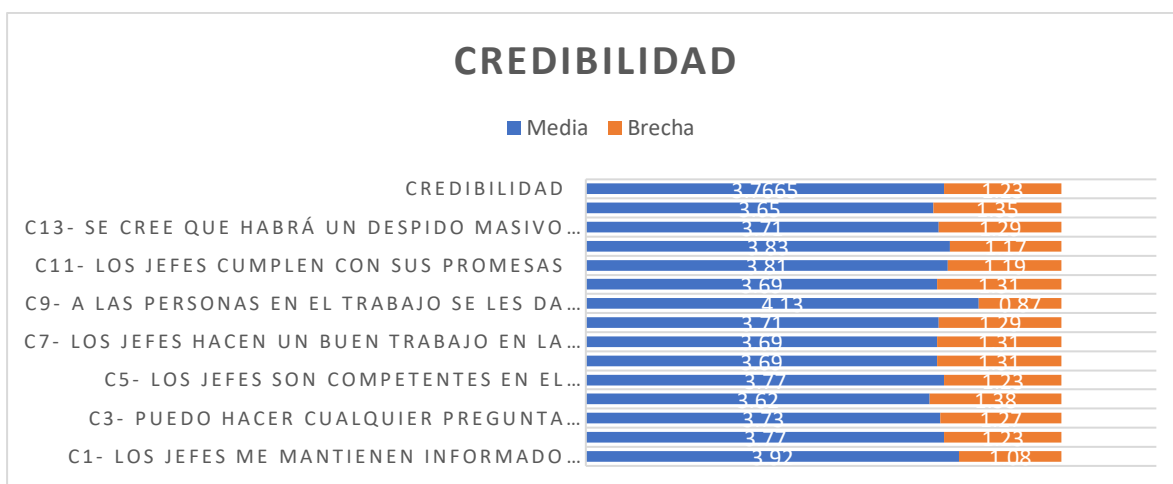


Anexos de Resultados

Dimensiones de Liderazgo:



Dimensiones de Clima Organizacional



RESPECTO

■ Media ■ Brecha



IMPARCIALIDAD

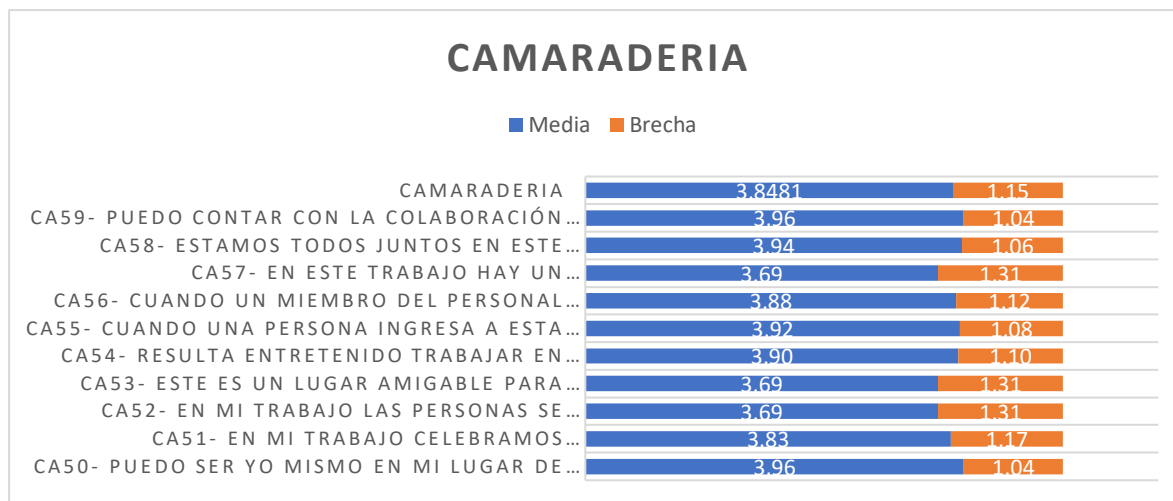
■ Media ■ Brecha



ORGULLO

■ Media ■ Brecha





Regresión de la dimensión orientación a las personas con las dimensiones de Clima Organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,430 ^a	0.185	0.097	0.50363

a. Predictores: (Constante), Camaraderia, credibilidad, respeto, Orgullo, imparcialidad

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.651	5	0.530	2.090	,084 ^b
	Residuo	11.667	46	0.254		
	Total	14.318	51			

a. Variable dependiente: orientacionalaspersonas

b. Predictores: (Constante), Camaraderia, credibilidad, respeto, Orgullo, imparcialidad

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1.205	1.248		0.966	0.339
	credibilidad	0.156	0.111	0.197	1.404	0.167
	respeto	0.150	0.140	0.148	1.071	0.290
	imparcialidad	-0.069	0.196	-0.049	-0.354	0.725
	Orgullo	-0.022	0.123	-0.025	-0.178	0.860
	Camaraderia	0.431	0.201	0.304	2.144	0.037

a. Variable dependiente: orientacionalaspersonas

Regresión de la dimensión orientación a las tareas con las dimensiones de Clima Organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,604 ^a	0.364	0.295	0.36397

a. Predictores: (Constante), Camaradería, credibilidad, respeto, Orgullo, imparcialidad

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3.495	5	0.699	5.276	,001 ^b
	Residuo	6.094	46	0.132		
	Total	9.589	51			

a. Variable dependiente: orientacionalastareas

b. Predictores: (Constante), Camaradería, credibilidad, respeto, Orgullo, imparcialidad

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2.014	0.902		2.233	0.030
	credibilidad	0.224	0.081	0.343	2.779	0.008
	respeto	0.208	0.101	0.251	2.055	0.046
	imparcialidad	-0.266	0.142	-0.231	-1.876	0.067
	Orgullo	0.052	0.089	0.071	0.581	0.564
	Camaradería	0.249	0.145	0.214	1.711	0.094

a. Variable dependiente: orientacionalastareas

**ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA DI LIMÓN RESTAURANT
TURISTICO**

Ruc: 10166283367

Dirección: Av. Francisco Bolognesi N°964 - Chiclayo



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Chiclayo, 10 de Noviembre del 2019

Profesora:

MG. VALERIA TAMARA LLONTOP HERNÁNDEZ

Directora de la Escuela de Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Por medio de la presente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que la Empresa Pollería y Restaurante Tambos'S Chiken con RUC: 10166283367 da la **ACEPTACIÓN** al Joven **CARLOS ERIC SILVA CUMPA** con **DNI N°43748711** estudiante del VII ciclo de la Escuela de Administración de empresas, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, realice las acciones para recabar información útil para su trabajo de investigación titulada **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020**, Debiendo al finalizar dejar un ejemplar para la empresa.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente

Miñope Effio José Nicolás

Responsable del Personal

Carlos Eric Silva Cumpa

Universitario USAT

**ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA DI LIMÓN RESTAURANT
TURISTICO**

Ruc: 20479987948

Dirección: Av. Balta 918 -Chiclayo

Página de Facebook: La Granja Chiken



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Chiclayo, 10 de Noviembre del 2019

Profesora:

MG. VALERIA TAMARA LLONTOPI HERNÁNDEZ

Directora de la Escuela de Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Por medio de la presente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que la Empresa la Granja Chiken con Ruc: 204799879948 da la **ACEPTACIÓN** al Joven **CARLOS ERIC SILVA CUMPA** con **DNI N°43748711** estudiante del VII ciclo de la Escuela de Administración de empresas, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, realice las acciones para recabar información útil para su trabajo de investigación titulada **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020**, Debiendo al finalizar dejar un ejemplar para la empresa.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente

Onelia Tullume Aquino

Responsable del Personal

Carlos Eric Silva Cumpa

Universitario USAT

ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA DI LIMÓN RESTAURANT TURISTICO

Dirección:

Calle Francisco Casos Mz. M lote 4 y 5 Urb. Castilla de Oro

Página de Facebook: DI LIMON RESTAURANT TURISTICO



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Chiclayo, 10 de Noviembre del 2019

Profesora:

MG. VALERIA TAMARA LLONTOPE HERNÁNDEZ

Directora de la Escuela de Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Por medio de la presente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que la Empresa Di Limón Restaurant Turístico de la **ACEPTACIÓN** al Joven **CARLOS ERIC SILVA CUMPA** con DNI N°43748711 estudiante del VII ciclo de la Escuela de Administración de empresas, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, realice las acciones para recabar información útil para su trabajo de investigación titulada **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS FAMILIARES. CASO 3 RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2020**, Debiendo al finalizar dejar un ejemplar para la empresa.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente

Deysi Cumpa Campos

Responsable del Personal

Carlos Eric Silva Cumpa

Universitario USAT