



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA**

TESIS

**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEBAS 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: BRIGIDA ISABEL PANDURO NAVARRO

ASESOR: LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA**

TESIS

**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEBAS 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: BRIGIDA ISABEL PANDURO NAVARRO

ASESOR: LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.

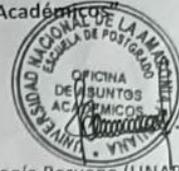
IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°153-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los once días del mes de octubre de 2024 a las 12:00 m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEBAS 2022", aprobado con Resolución Directoral N°1671-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada BRIGIDA ISABEL PANDURO NAVARRO, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1434-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

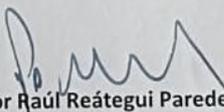
Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr. (Presidente)
Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr. (Miembro)
Lic. Nit. José Antonio Orbe Dávila, Mgr. (Miembro)

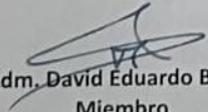
Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

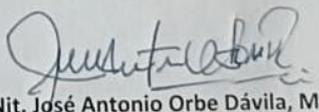
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

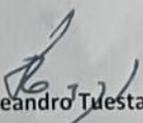
La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación BUENA.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 13:45 HRS del once de octubre de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante APTA, para recibir Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.


Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Presidente


Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr.
Miembro


Lic. Nit. José Antonio Orbe Dávila, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo, Mgr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



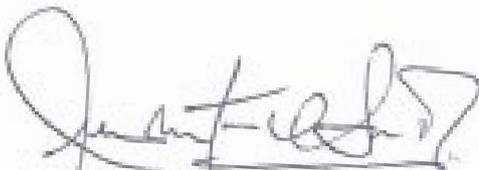
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 11 DE OCTUBRE DEL 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



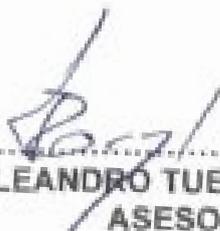
.....
LIC ADM. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, DR.
PRESIDENTE



.....
LIC ADM. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, DR.
MIEMBRO



.....
LIC. NIT. JOSE ANTONIO ORBE DAVILA, MGR.
MIEMBRO



.....
LIC ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TESIS_PANDURO NAVARRO.pdf

AUTOR

BRIGIDA ISABEL PANDURO NAVARRO

RECUENTO DE PALABRAS

13879 Words

RECUENTO DE CARACTERES

71812 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

65 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1002.0KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 27, 2024 12:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 27, 2024 12:13 PM GMT-5**● 17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi madre MARIELA NAVARRO LOJA, por su incondicional apoyo y sacrificio, quien con su amor y dedicación me ha guiado a lo largo de este camino. Su ejemplo de perseverancia y esfuerzo ha sido mi mayor inspiración.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la salud, fortaleza y sabiduría necesarias para completar este proyecto.

A mi madre MARIELA NAVARRO LOJA, quien con su amor, sacrificio y apoyo incondicional me han brindado las herramientas necesarias para alcanzar mis metas. Sin su guía y ejemplo, este logro no hubiera sido posible.

A mi asesor de tesis Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, por su valiosa orientación, paciencia y dedicación. Sus consejos y sugerencias han sido cruciales para la realización de este trabajo.

A mis profesores, quienes a lo largo de mi formación académica me han impartido conocimientos y valores que han sido fundamentales en mi desarrollo personal y profesional.

A mi pareja, por su constante apoyo, amor y comprensión durante los momentos más difíciles. Su compañía ha sido un pilar fundamental en este camino.

A todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de esta tesis. Agradezco su ayuda, consejos y ánimos, que han sido vitales para alcanzar este objetivo.

Finalmente, agradezco a todas las instituciones y personas que han facilitado el acceso a recursos y materiales necesarios para la investigación y desarrollo de esta tesis. Su apoyo ha sido indispensable para la culminación de este proyecto.

Finalmente, dedico este trabajo a todos aquellos que creen en el poder de la educación y el conocimiento como herramientas para transformar el mundo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	ii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	13
2.1. Variables y definiciones operacionales	13
2.2. Formulación de la hipótesis	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos	21
3.4. Procedimientos de recolección de datos	22
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	22
3.6. Aspectos éticos	22
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	61
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	63
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	65
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	66
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalización de las variables
3. Instrumento de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N°1: Mantiene habilidades blandas con su jefe	24
Tabla N°2: Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla	25
Tabla N°3: Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos	26
Tabla N°4: Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución	27
Tabla N°5: Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas	28
Tabla N°6: Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza	29
Tabla N°7: Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas	31
Tabla N°8: Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo	32
Tabla N°9: Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas	33
Tabla N°10: Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos	34
Tabla N°11: Los jefes infunden para el logro de objetivos	35
Tabla N°12: Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo	37
Tabla N°13: Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas	38
Tabla N°14: Confía en su jefe inmediato	39
Tabla N°15: Los jefes manifiestan actitud positiva con usted	40
Tabla N°16: Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades	41
Tabla N°17: Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña	42
Tabla N°18: Usted considera identificación alta con el área laboral	43
Tabla N°19: Tiene mística laboral con la institución	44
Tabla N°20: Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo	45
Tabla N°21: Existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña	46
Tabla N°22: Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades	47
Tabla N°23: Desarrolla con eficacia las labores encomendadas	48
Tabla N°24: Cumple con las tareas encomendadas	49
Tabla N°25: Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción	51
Tabla N°26: Usted realiza acciones de desarrollo institucional	52
Tabla N°27: Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales	53
Tabla N°28: Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla	53

Tabla N°29: Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución	55
Tabla N°30: Se siente satisfecho con la labor que desarrolla	56
Tabla N°31: La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas	57
Tabla N°32: Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Páginas
Figura N°1: Mantiene habilidades blandas con su jefe	24
Figura N°2: Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla	25
Figura N°3: Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos	26
Figura N°4: Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución	27
Figura N°5: Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas	28
Figura N°6: Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza	30
Figura N°7: Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas	31
Figura N°8: Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo	32
Figura N°9: Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas	33
Figura N°10: Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos	35
Figura N°11: Los jefes infunden para el logro de objetivos	36
Figura N°12: Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo	37
Figura N°13: Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas	38
Figura N°14: Confía en su jefe inmediato	39
Figura N°15: Los jefes manifiestan actitud positiva con usted	40
Figura N°16: Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades	41
Figura N°17: Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña	42
Figura N°18: Usted considera identificación alta con el área laboral	43
Figura N°19: Tiene mística laboral con la institución	44
Figura N°20: Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo	45
Figura N°21: Existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña	46
Figura N°22: Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades	47
Figura N°23: Desarrolla con eficacia las labores encomendadas	49
Figura N°24: Cumple con las tareas encomendadas	50
Figura N°25: Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción	51
Figura N°26: Usted realiza acciones de desarrollo institucional	52
Figura N°27: Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales	53

Figura N°28:	Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla	54
Figura N°29:	Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución	55
Figura N°30:	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla	56
Figura N°31:	La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas	57
Figura N°32:	Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades	58

RESUMEN

El objetivo del estudio fue relacionar el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pebas. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental y correlacional simple. La muestra consistió en 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas. Se utilizaron cuestionarios validados por contenido y con un Alfa de Cronbach de 0.922. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS V25. Los resultados mostraron un nivel alto de correlación (76.1%) entre el liderazgo y el clima organizacional. Se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pebas, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.937, indicando una alta correlación positiva, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, colaboradores, trabajo en equipo e influencia

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between leadership and organizational climate in the Municipalidad Distrital de Pebas. A quantitative, applied approach with a non-experimental, simple correlational design was adopted. The sample consisted of 100 employees from the Municipalidad Distrital de Pebas. Content-validated questionnaires with a Cronbach's Alpha of 0.922 were used. Data were processed using the SPSS V25 statistical program. The results showed a high level of correlation (76.1%) between leadership and organizational climate. It was concluded that there is a significant relationship between leadership and organizational climate in the Municipalidad Distrital de Pebas, with a Spearman correlation coefficient of 0.937, indicating a high positive correlation, with a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Leadership, organizational climate, employees, teamwork, influence

INTRODUCCIÓN

La importancia del liderazgo ha sido comprobada a nivel internacional. Los colaboradores de las instituciones valoran mucho a los líderes que pueden mejorar la toma de decisiones y, a su vez, centrarse en el bienestar de la empresa y sus colaboradores. (Urrego y Moreno, 2021) Así mismo el liderazgo y el clima organizacional son cuestiones casi rutinarias. Instituciones privadas y públicas de todo el mundo padecen este proceso, y los principales culpables son las personas, es decir los colaboradores de la institución. Los conflictos no resueltos a menudo conducen a una disminución de la productividad y dificultan la colaboración interna. Para evitar esto, se necesita un liderazgo eficaz para resolver adecuadamente el problema. Esto se debe a que existe una mayor resistencia al cambio entre los trabajadores tradicionales. (Perez, 2021)

En este contexto, los líderes deben esforzarse cada día por lograr el óptimo desempeño de sus empleados y equipos de trabajo. Esto se debe a que muchas empresas basan su éxito en el trabajo que realizan los líderes para comunicar los objetivos de la empresa a todos los miembros. Para ello, lo importante es el líder que está al frente y el tipo de liderazgo que demostrará. (Gonzales, 2022)

En Perú, las organizaciones están incorporando el análisis del clima organizacional en sus políticas, buscando evitar diferencias en las buenas relaciones entre compañeros de trabajo, diferentes estilos de liderazgo para personas con mucho tiempo en el puesto y la insatisfacción con la remuneración y el empleo, lo que está claramente relacionado con la motivación de los empleados. Esto se debe a que el comportamiento de los empleados no depende de factores organizacionales existentes, sino de las percepciones que los empleados tienen sobre ellos. Los municipios dependen principalmente de crear un buen clima organizacional para lograr resultados adecuados en las actividades, interacciones y otros conjuntos de experiencias de cada miembro. (Soria y Tejada, 2018)

Como ocurre con todas las organizaciones, en este caso la Municipalidad Distrital de Pebas, advierte sobre una serie de problemas. El más obvio e importante entre ellos es el mal clima organizacional de los colaboradores, que conduce a un mal servicio a los usuarios internos y externos, lo que afecta directamente el desarrollo de la institución. Pero para que los gobiernos locales cumplan eficazmente su papel de liderazgo, necesitan más que nunca personal dedicado. Por lo tanto, el punto central discutido en este estudio es el estudio del liderazgo y su relación con el clima organizacional. Teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022? Así mismo se contó con problemas específicos Pe1, ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022? Pe2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión poder de influencia y el clima organización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022 en el Municipalidad Distrital de Pebas, 2022?

Por otro lado, se determinó el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022. También se contó con objetivos específicos: Oe1: Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022. Oe2: Determinar la relación entre la dimensión influencia y el clima organización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022

Este estudio aborda directamente los problemas encontrados, en cuanto a ambas variables, y dependiendo de su aporte práctico, las instituciones analizarán este estudio y tomarán la decisión correcta sobre en qué medida aborda la realidad.

Además, a lo largo del estudio, este estudio puede visualizar y actualizar fuentes u otros estudios relacionados con las variables, asimismo se actualiza la teoría e investigaciones previamente desarrolladas sobre el tema de investigación.

Por otra parte, este estudio puede hacer un aporte porque, si las herramientas se desarrollan y aplican en el momento adecuado, pueden ser utilizadas en otras realidades donde se investigan los temas desarrollados en este estudio.

Los beneficiarios son todos los colaboradores de Municipalidad Distrital de Pebas, quienes mejorarán la situación actual difundiendo esta investigación y utilizando sus resultados para informar su toma de decisiones, y podrán hacerlo de manera más segura para su propio beneficio.

Es viable realizar el trabajo de investigación, porque, se cuenta con los recursos humanos, económicos y materiales que permitirá realizar un trabajo con resultados satisfactorios y de calidad, dado que se cuenta con personal cualificado y el equipo necesario disponible para realizar dicha investigación.

La limitación que se presentará en el desarrollo del trabajo de investigación será la desconfianza de algunos colaboradores para participar en las encuestas.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes

En 2023 se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental y un alcance correlacional, con una muestra compuesta por 58 funcionarios del Hospital Militar Central en Lima. Los resultados revelaron una asociación significativa entre el liderazgo institucional y el clima organizacional, con un nivel de significancia inferior a 0.050, respaldando así la validez de la hipótesis alternativa y mostrando un coeficiente de correlación de 0.594. Además, se encontró una relación entre la comunicación y el clima organizacional, con un coeficiente de 0.443. Estos hallazgos subrayan la importancia de la comunicación por parte de los líderes para mejorar y mantener una estructura organizativa coherente, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo actuales. (Dulanto et al., 2023)

En 2023 a cabo una investigación tipo transversal con un enfoque cuantitativo no experimental. Para la recolección de datos se empleó el método de encuesta, obteniendo información sobre las variables de liderazgo y clima laboral mediante dos cuestionarios: el Test de Liderazgo de Lewin y un cuestionario para el estudio del clima organizacional. La muestra estuvo compuesta por 92 profesionales de enfermería. Se utilizó la prueba de análisis Rho de Spearman para evaluar hipótesis con un nivel de confianza de 0.05 y coeficientes de correlación que oscilan entre -1 y 1. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo predominante fue el liderazgo democrático, representando el 69.6% de los casos. La mayoría de los participantes (72.8%) percibieron que el clima laboral necesitaba mejoras. Se encontró una correlación débil pero positiva entre las variables de liderazgo y percepción del clima laboral mediante la prueba Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de $r = 0.272$ y un valor $p = 0.009$. En conclusión, se puede inferir que existe una relación leve pero positiva entre el liderazgo y la percepción del clima laboral en los hospitales de Lambayeque en 2022.(Quintos, 2023)

En 2022 se realizó una investigación no experimental, descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo. La que estuvo compuesta por 32 docentes como sujetos de estudio de la sede principal institución educativa María Alfaro de Ospino. Para recolectar datos se utilizó una encuesta que incluía 48 interrogantes estructuradas con la escala de Likert validadas por expertos y se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, la que arrojó un valor de 0.93. Los resultados examinaron que en relación al liderazgo y al clima organizacional en relación a la primera variable se observó que el líder de la entidad busca proporcionar a los funcionarios nuevas condiciones de trabajo y herramientas adecuadas facilitando así el desarrollo efectivo de los procesos. Respecto a la segunda variable se identificó que en algunas ocasiones es apropiado el estilo de comunicación lo que contribuye al incremento motivacional de los funcionarios. (Gonzales, 2022)

En 2021 una investigación de diseño no experimental de nivel correlacional, enfoque hipotético-deductivo. La muestra consistió en 42 docentes seleccionados mediante un método de muestreo no probabilístico, y la recolección de datos se llevó a cabo durante un período específico utilizando la técnica de encuesta. El instrumento utilizado fue un cuestionario administrado a través de Google Formularios para recopilar información de los docentes. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén-Ventanilla, Callao. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.663 con un valor $p = 0.000$, siendo menor que 0.05. Estos hallazgos confirmaron la hipótesis y el objetivo general del estudio. (Sandoval, 2021)

En 2021 se desarrolló una investigación de tipo básica y descriptiva, cuyo objetivo fue describir las variables de estudio en la muestra seleccionada. La muestra estuvo compuesta por 22 participantes de ambos sexos, incluyendo docentes y personal administrativo con diferentes roles dentro de la institución educativa. Se administraron dos cuestionarios tipo Likert para cada variable. Los resultados de la investigación indican que el liderazgo directivo fue evaluado como

bueno en un 50% y regular en otro 50%. En cuanto al clima organizacional, se encontró que fue evaluado como bueno en un 73% y regular en un 27%. En términos generales, el estudio reveló que el liderazgo directivo y el clima organizacional están relacionados, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.408, lo cual indica una correlación moderada. Esto sugiere que, a mayor liderazgo directivo, existe un mayor clima organizacional positivo entre los miembros de una Institución Educativa pública en la provincia de Angaraes. (Rodriguez, 2021)

En 2020 se realizó un estudio de correlacional no experimental, donde la población incluye a docentes de la Institución Educativa N° 64096 en la ciudad de Pucallpa-Ucayali. Se utilizaron dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos para evaluar tanto la variable de liderazgo directivo como el clima laboral, utilizando la técnica de encuesta y validados mediante juicio de expertos. La principal conclusión derivada de este estudio fue que los docentes en estas dos instituciones educativas de educación primaria perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral. (Hoyos, 2020)

1.2. Bases teóricas

Liderazgo

Hay muchas definiciones de liderazgo y, a veces, liderazgo es sinónimo de dirección. Esto refuta la idea de que los líderes organizacionales no sólo ocupan posiciones establecidas, sino que también existen en grupos informales de trabajadores que luchan entre ellos para conseguir lo que necesitan. Además, el liderazgo es parte de la capacidad de un directivo para persuadir, motivar e inspirar el logro de objetivos definidos. (Hoyos, 2020)

Mometolo (2012) señaló que: Los líderes y el liderazgo están interrelacionados y uno depende del otro, es decir, el liderazgo es una condición para que un individuo se convierta en líder y un líder tiene la responsabilidad de influir en un grupo específico de personas al respecto. Podrás desarrollarte y desarrollar activamente nuevas

habilidades con el objetivo de alcanzar los objetivos marcados, entregar mejores resultados a la empresa y alcanzar el éxito.

Es la capacidad de un profesional para gestionar eficazmente una organización y requiere habilidades interpersonales. Por encima de todo, es la capacidad de gestionar sus propias emociones y garantizar un nivel de comunicación y compromiso que permita a todos los empleados apropiarse de la misión, la visión y los objetivos estratégicos. (Salazar, 2015)

Características del liderazgo

Las habilidades que un individuo necesita para liderar, influir y tomar decisiones constituyen las características de liderazgo de esa persona. Estos le ayudarán a destacarse en el trabajo y dondequiera que crezca, y le permitirán motivar, inspirar y alinear a otros. Al mismo tiempo, nos esforzamos por mejorar el medio ambiente y fortalecer las relaciones de confianza y el sentido de comunidad. (Gonzales, 2022)

Importancia del liderazgo

La importancia de un líder radica principalmente en su papel de entrenador y motivador para el logro de objetivos y el correcto desempeño del grupo. Los líderes se esfuerzan por integrar a los miembros, mantener relaciones entre los miembros basadas en el respeto y la comunicación, tomar en cuenta las opiniones y perspectivas de los demás y son consensuales o están dispuestos a beneficiar a todos los miembros por igual. (Editorial, 2021)

Teorías del estilo de liderazgo

Chiavenato (2006) señala el liderazgo a través del estilo de comportamiento del líder hacia los subordinados". Las principales teorías señalan tres estilos de liderazgo.

Líder autocrático: Los líderes centralizan las decisiones e imponen órdenes al grupo.

Líder liberal: El líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce control.

Líder democrático: El líder lidera y dirige el grupo y anima a las personas a participar.

El poder del líder

Los líderes deben verse a sí mismos como un miembro más y ejercer su poder. En algún momento, el poder disponible del líder será demandado por los miembros de este grupo y necesitarán a alguien que los lidere y dirija. El poder del líder se puede utilizar de dos maneras. Uno es castigar a los seguidores y el otro es recompensar a los seguidores. Los líderes permanecen en esta posición y mantienen el poder mientras crean que sus subordinados y superiores son las personas adecuadas para satisfacer sus necesidades. El poder de un líder no tiene sentido si no sirve a sus subordinados. (Editorial, 2021)

Teorías del liderazgo

Teoría de rasgos

Se basa en las características y habilidades especiales de cada líder, o lo que Weber llamó "carisma personal". El enfoque de rasgos se centró en identificar las características personales que hacen a los líderes. Según este criterio, un líder eficaz debe poseer ciertas características o cualidades personales que lo hagan mejor que otros. (García, 2015)

Teoría de comportamiento

El propósito es describir el estilo característico de los líderes y definir la naturaleza de su trabajo y los elementos de su comportamiento. (García, 2015)

Teoría de la contingencia

Afirma que se necesita liderazgo en todas las situaciones. Los líderes están expuestos a contextos que crecen con sus seguidores. Con tanta variedad de situaciones, este enfoque puede resultar un liderazgo eficaz según la situación. Este enfoque no tiene un único tipo de liderazgo, sino que requiere un estilo que se adapte a cada situación y actúe con eficacia. (García, 2015)

Teoría integral/emergente

Este enfoque se centra en el liderazgo transformacional y transaccional. Este estilo de liderazgo es una transacción entre ambos actores cuando el líder convierte a los seguidores y recibe algo a cambio. Este estilo trata de mejorar el desempeño de los seguidores

en la medida en que los seguidores sean plenamente conscientes de la importancia de su puesto para la organización. (García, 2015)

Dimensiones

Trabajo en equipo

Define como el trabajo formado por un grupo de dos o más personas que realizan una tarea específica. Mantener un buen nivel de coordinación es fundamental para el trabajo en equipo. La cohesión del grupo y el buen ambiente durante las actividades también son importantes para mantener la armonía entre los miembros. (Perez, 2021)

Así mismo el trabajo en equipo es un aspecto que contribuye en gran medida a la implementación exitosa de un sistema de gestión, ya que implica la participación e implicación de los miembros de la organización en áreas como medio ambientes, seguridad, calidad, seguridad alimentaria y salud en el trabajo. (Calidad & Gestion, 2019)

Poder de influencia

García (2009) sostiene que la influencia depende de las percepciones que el destinatario de la influencia tiene sobre el agente que ejerce el poder, incluidas sus características, recursos y credibilidad, pero también de las percepciones del agente. El propio líder depende no sólo de la integridad, sino también de la simplicidad del enfoque antes mencionado de las fuentes y medios de poder.

Clima organizacional

Ivancevich et al., (2003) define como el estudio del comportamiento, las actitudes y el rendimiento de las personas en un contexto organizacional. Este enfoque implica la utilización de teorías, métodos y principios derivados de disciplinas como la psicología, la sociología y la antropología cultural para comprender las percepciones y valores, así como para analizar las habilidades y comportamientos individuales dentro de grupos y entre organizaciones. Además, se examina la influencia del entorno externo en las personas, los objetivos, estrategias de organización y misión.

Según Martínez (2006), "el clima organizacional es un aspecto importante de la productividad de una organización. Es decir, el mal tiempo puede afectar el buen flujo de actividades y el bienestar de los empleados en todos los niveles, lo que puede conducir a un pobre desempeño organizacional". Puede ser un factor que promueve o dificulta y tiene una marcada influencia en el comportamiento de quienes dirigen la organización, es decir, influye personalmente en las "percepciones" que los trabajadores y directivos se forman de la organización para la que trabajan. tiene un impacto directo en el desempeño de una organización.

Características del clima organizacional

Alcocer (2003) afirma que se puede considerar que el clima organizacional tiene las siguientes características:

- ❖ El clima se adapta al ambiente de trabajo.
- ❖ El clima influye en el comportamiento laboral y es percibido directa o indirectamente por los empleados que trabajan en este entorno ambiental.
- ❖ El clima es una variable mediadora entre los sistemas organizacionales y el comportamiento individual.
- ❖ Las características de los tejidos son relativamente persistentes en el tiempo y varían de un tejido a otro.

Importancia del clima organizacional

Gamarra (2014) muestra que muchas organizaciones reconocen la importancia de estudiar el clima organizacional analizando sus efectos e implementando mecanismos para su conocimiento y control. Esto se debe a que el clima, sus características y sus miembros forman un sistema dinámico, y tales acciones tienen consecuencias. Mejore la satisfacción, la productividad y la rotación de su organización y, en última instancia, de sus miembros. Además, se han desarrollado diversos métodos para analizarlos y dirigir activamente su valor a nivel organizacional. De lo anterior podemos concluir que es muy importante considerar la cultura organizacional dentro de una organización. Esto se debe a que permite crear condiciones favorables ante diversas situaciones, lo que a su vez contribuye positiva o negativamente al

desarrollo de las actividades de la organización. Buen desarrollo y consecución de objetivos. Es importante considerar la satisfacción individual con un buen ambiente de comunicación, valores y empatía.

Dimensiones del clima organizacional

Comunicación interpersonal

Hellriegel (2009) define como el intercambio de información que típicamente ocurre entre individuos que comparten un espacio físico y necesitan enviar y recibir mensajes para regular o coordinar su convivencia. Este tipo de comunicación abarca diversas áreas, como el hogar, el trabajo, o en lugares públicos. La habilidad humana para organizar y comunicar la realidad se distingue de la de los animales por su capacidad de utilizar un sistema de símbolos auditivos y visuales (hablados y escritos). Sin embargo, la comunicación no se limita únicamente a la transmisión de información a través de estos medios.

Motivación personal

Robbins (2004) se refiere a la capacidad de una organización para capacitar a los empleados a fin de que desempeñen su máximo potencial, logrando así los objetivos comerciales establecidos. Esta motivación es fundamental para mejorar la productividad empresarial y el trabajo en equipo en las diversas actividades de la empresa. Además, asegura que todos los miembros se sientan realizados en su trabajo y comprendan los valores de la organización. Esto permite a los empleados verse a sí mismos como una parte esencial de la empresa, motivándolos a dar lo mejor de sí mismos.

1.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional

Es la percepción que tienen los sujetos de las relaciones interpersonales que se establecen entre sujetos en el contexto laboral y el marco en el que se desarrollan estas interacciones dentro de la organización. (Zarate, 2018)

Organización

Se trata de “una unidad social compuesta por personas y recursos que está estructurada y dirigida conscientemente hacia un objetivo común”. (Chiavenato, 2007)

Reconocimiento:

Premios otorgados a los empleados por su destacada participación en actividades. (Chiavenato, 2000)

Liderazgo

La influencia que una persona tiene sobre los demás. El propósito es animar y motivar a otros a trabajar con motivación y esforzarse por alcanzar sus objetivos. (Sandoval, 2021)

Desempeño laboral:

La calidad del trabajo y los servicios que los empleados desarrollan internamente está influenciada por sus competencias y habilidades profesionales. (Cubas, 2021)

Satisfacción laboral:

Las consecuencias afectivas que tiene un empleado respecto al rol laboral que desempeña también corresponden a variables actitudinales que indican en qué medida el empleado experimenta alegría en el trabajo. (Jonasson et al., 2018)

Motivación

Es un estado interno que activa, dirige y sostiene el comportamiento de una persona hacia un objetivo o propósito específico. Es el impulso que lleva a una persona a emprender una acción determinada y a seguir realizándola hasta finalizarla. La motivación es un proceso que atraviesa varias etapas. (Sandoval, 2021)

Relaciones interpersonales

Son parte de las relaciones sociales y representan las interacciones que ocurren entre dos o más personas. Un componente esencial de esta interacción es la comunicación. (Sandoval, 2021)

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

Variables

Variable independiente

X: Liderazgo

Variable dependiente

Y: Clima organizacional

Definición conceptual

V1: Liderazgo

Koontz (2007) afirma: “El liderazgo es el proceso mediante el cual las personas influyen en otras en un esfuerzo por lograr el éxito en las metas organizacionales con buenas intenciones y alegría” (p. 437).

V2: Clima organizacional

Es la percepción que tienen los sujetos de las relaciones interpersonales que se establecen entre sujetos en el contexto laboral y el marco en el que se desarrollan estas interacciones dentro de la organización. (Zarate, 2018)

Definición operacional

V1: Liderazgo

La variable se define operacionalmente en dos indicadores: trabajo en equipo y poder de influencia.

V2: Clima organizacional

La variable se define operacionalmente en dos indicadores: comunicación interpersonal y motivación laboral.

Dimensiones e indicadores

Liderazgo

Trabajo en equipo

1. Recompensa
2. Mantiene buenas relaciones
3. Comunicación abierta
4. Orienta y aconseja
5. Apoya la opinión del colaborador
6. Estimula soluciones creativas

7. Estimula el desarrollo de habilidades
8. Estimula a tomar decisiones

Poder de influencia

1. Motiva a lograr metas
2. Motiva para que trabajen con entusiasmo
3. Estimula el trabajo en equipo
4. Inspira a lograr los objetivos
5. Genera clima confianza
6. Los seguidores se identifican
7. Ejemplo a seguir
8. Son carismáticos

Clima organizacional

Comunicación interpersonal

1. Se identifica con la organización
2. Apego a la organización
3. Defiende la reputación de organización
4. Orgullo de pertenecer a la organización
5. Cumple con las metas de la organización
6. Responsable con sus deberes
7. Cumple con los objetivos de la organización
8. Cumple con las tareas asignadas

Motivación laboral

1. Contribuye en el desarrollo de la organización
2. Oportunidad de seguir trabajando
3. Conforme con los beneficios recibidos
4. Escasez laboral

Instrumentos: Se utilizó cuestionarios para las dos variables el cual estará estructurado por los indicadores correspondiendo a cada una de las variables bajo una encuesta con resultados Likert.

Tabla de operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Liderazgo	Koontz (2007) afirma: “El liderazgo es el proceso mediante el cual las personas influyen en otras en un esfuerzo por lograr el éxito en las metas organizacionales con buenas intenciones y alegría” (p. 437).	La variable se define operacionalmente en dos indicadores: trabajo en equipo y poder de influencia.	Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantiene habilidades blandas con su jefe 2. Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla 3. Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos 4. Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución 5. Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas 6. Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza 7. Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas. 8. Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo 	Cuestionario

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
			Poder de influencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas. 2. Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos. 3. Los jefes infunden para el logro de objetivos 4. Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo 5. Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas 6. Confía en su jefe inmediato 7. Los jefes manifiestan actitud positiva con usted 8. Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades. 	
Clima organizacional	Es la percepción que tienen los sujetos de las relaciones interpersonales que se establecen entre sujetos en el contexto laboral y el marco en el que se desarrollan estas interacciones dentro de la organización. (Zarate, 2018)	La variable se define operacionalmente en dos indicadores: comunicación interpersonal y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña. 2. Usted considera identificación alta con el área laboral 3. Tiene mística laboral con la institución 	Cuestionario

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
				<ul style="list-style-type: none"> 4. Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo 5. Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades 6. Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades 7. Desarrollo con eficacia las labores encomendadas. 8. Cumple con las tareas encomendadas. 	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> 1. Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción 2. Usted realiza acciones de desarrollo institucional 3. Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades labores 4. Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla 5. Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
				<p>6. Se siente satisfecho con la labor que desarrolla</p> <p>7. La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas</p> <p>8. Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades</p>	

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

Hi₂: Existe relación significativa entre la dimensión poder de influencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

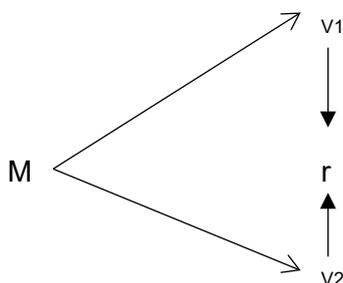
3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es cuantitativo porque surge de una problemática que formula preguntas que se intentan responder. Su enfoque se basa a través de objetivos que se vinculan a las variables. (Hernández et al., 2017)

Debido a su nivel de investigación esta se describe como una investigación descriptiva – correlacional. Hernández et al. (2017), donde se indica que este tipo de investigación es descriptivo toda vez que el liderazgo y el clima organizacional del Municipio de Pebas describe el comportamiento de las variables. Asimismo, e busca una relación o grado de asociación de las variables intentando explicar el efecto de una de las variables sobre la otra.

Según el objetivo del estudio es no experimental ya que las variables no se manipulan. (Hernández et al., 2017)

Esquema del estudio



Donde:

M = Muestra de estudio.

V1 = Liderazgo

V2 = Clima organizacional

r = Relación entre las variables observadas

3.2. Población y muestra

Población de estudio

La población estuvo conformada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas que forman un total de 90 colaboradores.

Tamaño de muestra

Como la población es relativamente pequeña se considera como muestra a toda la población, en esta investigación se considera el total 90 colaboradores.

Tipo de muestro y procedimiento de selección de muestra

Esta investigación será censal

Criterios de selección

- ❖ Criterios de inclusión
Todos los colaboradores que laboraron en el 2022
- ❖ Criterios de exclusión
Aquellos colaboradores que no laboraron en el periodo de estudio.

3.3. Técnica e instrumentos

Una vez determinado el número de personas que participarán en el estudio, se determina la **técnica**, para ello aplicaremos la encuesta para así obtener información necesaria e importante de las variables en estudio.

De manera similar, para la recopilación de datos utilizaremos un **instrumento** llamados cuestionario, que se centran en indicadores. La primera variable contiene 15 ítems y la segunda variable contiene 15 preguntas relacionadas con al clima organizacional. Todas las preguntas se responden mediante una escala Likert que ofrece cinco opciones diferentes (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Para garantizar la confiabilidad finalmente en el momento de recolectar los datos se empleará el Alfa de Cronbach, como una herramienta estadística la que se utilizará para establecer la confiabilidad interna de un conjunto de ítems o preguntas. El valor real predefinido para el Alfa

de Cronbach es 0.7. Esto significa que un resultado superior a este valor incrementa la fiabilidad de los datos analizados.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el procesamiento y análisis de la información, se procederá a realizar lo siguiente:

- ❖ Se empleará las tablas y gráficos bajo un nivel descriptivo correlacional, con el objetivo de analizar las variables en su entorno natural, sin manipular deliberadamente las variables.
- ❖ De la misma forma, se utilizará el software Excel, la que a través de ella se tabularán los datos recolectados en la encuesta, de donde se extraerán los gráficos y tablas de cada indicador.
- ❖ Asimismo, se utilizará el estadístico SPSS v26, con la cual se hará la prueba de normalidad en el Alfa de Cronbach con la que se creará un parámetro mayor a 0.7.
- ❖ Igualmente, se usará la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la población de estudio es mayor a 50 personas, es decir que el ser menor a 0.05 de la significancia se empleará la prueba no paramétrica (Rho Spearman)

Por último, los resultados se dividirán en dos grupos, estos resultados en primera instancia estarán conformados por las dimensiones de las variables y los resultados inferenciales estarán conformados según la prueba de normalidad, compuestos de los objetivos específicos y generales con los que se contrastarán la hipótesis cada una de ellas.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

La técnica utilizada para la recolección de datos se da a través de una encuesta utilizando un instrumento conocido como cuestionario.

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó con total transparencia evitando el plagio de la información y respetando la privacidad de los sujetos de estudio. Así mismo, se validó científicamente al incluir a los autores

citados en el informe aplicando la Norma APA Séptima Edición. Esto contribuirá para realizar una investigación transparente y de mucha calidad.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados de la variable liderazgo

4.1.1.1. Dimensión: Trabajo en equipo

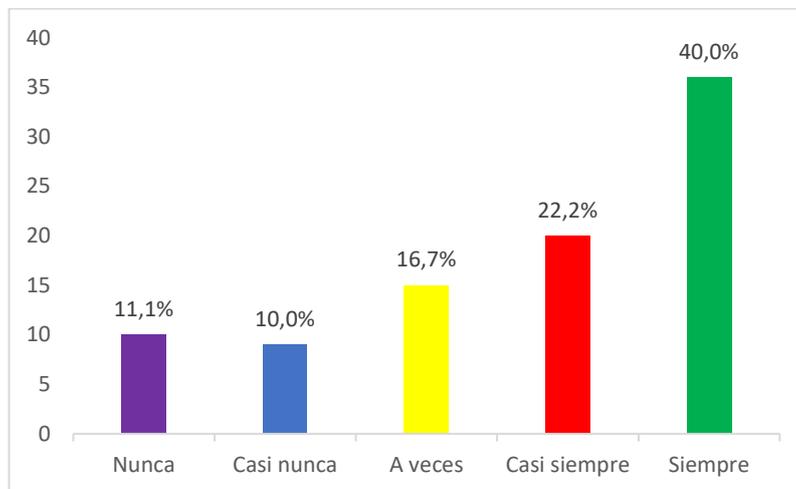
Tabla 1:

Mantiene habilidades blandas con su jefe

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	10	11,1
Casi nunca	9	10,0
A veces	15	16,7
Casi siempre	20	22,2
Siempre	36	40,0
Total	90	100,0

Figura 1:

Mantiene habilidades blandas con su jefe



En la tabla 1 se observa que el 11,1 % de los colaboradores manifestaron que nunca se mantiene habilidades blandas con el jefe, 16,7% de los colaboradores manifestaron que a veces se mantiene habilidades blandas con el jefe, el 40,0% de los colaboradores manifestaron que siempre se mantiene habilidades blandas con el jefe.

Desarrollar habilidades blandas, también denominadas habilidades interpersonales o sociales, es esencial para establecer una relación positiva y eficaz con tu supervisor. Cultivar estas habilidades blandas puede contribuir

significativamente a construir una relación sólida y fructífera con tu jefe, lo que a su vez puede impulsar tu crecimiento profesional y satisfacción laboral.

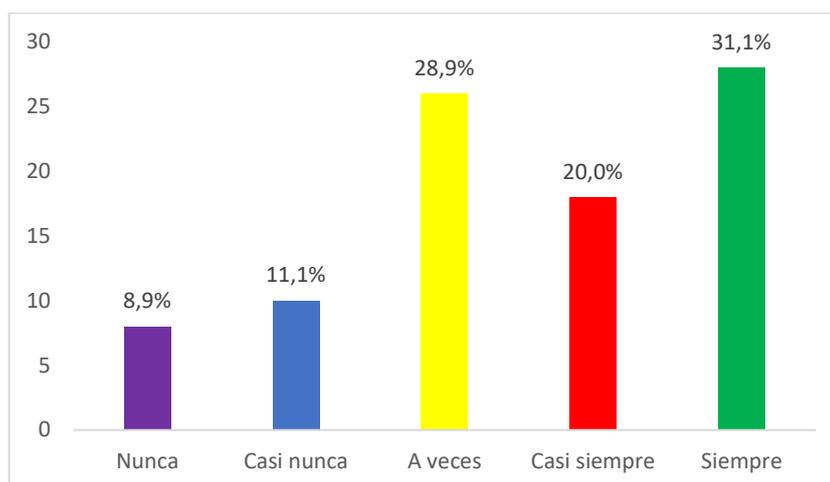
Tabla 2:

Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	8	8,9
Casi nunca	10	11,1
A veces	26	28,9
Casi siempre	18	20,0
Siempre	28	31,1
Total	90	100,0

Figura 2:

Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla



En la tabla 2 se observa que el 8,9 % de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla, 28,9% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla, el 31,1% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla.

Los líderes efectivamente evalúan la eficiencia y efectividad del desempeño laboral de sus empleados. Estas revisiones son esenciales para asegurar el logro de los objetivos y metas tanto del equipo como de la organización en su conjunto. Las evaluaciones regulares brindan retroalimentación valiosa a los empleados sobre su desempeño y áreas de mejora, y les ofrecen la

oportunidad de discutir sus objetivos y aspiraciones profesionales con sus superiores. Esto contribuye a garantizar un rendimiento óptimo y el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización.

Para aprender cómo evaluar a tu jefe y fortalecer el clima laboral en tu equipo se debe considerar lo siguiente: establece los indicadores y temas a evaluar, buscando el lugar y el espacio adecuado y ser imparcial al momento de hacer estableciendo los pasos a seguir.

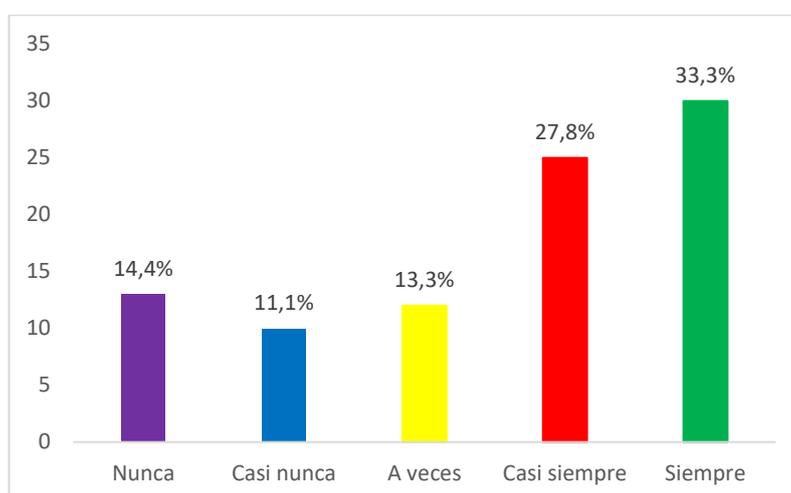
Tabla 3:

Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	13	14,4
Casi nunca	10	11,1
A veces	12	13,3
Casi siempre	25	27,8
Siempre	30	33,3
Total	90	100,0

Figura 3:

Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos



En la tabla 3 se observa que el 14,4 % de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes les apoyan orientando en la realización de los trabajos, 13,3% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes les apoyan orientando en la realización de los trabajos, el 33,3% de los colaboradores

manifestaron que siempre los jefes les apoyan orientando en la realización de los trabajos.

Los líderes respaldan a los empleados al guiarlos en la ejecución de sus tareas y obligaciones laborales. Así mismo los líderes desempeñan un papel crucial al proporcionar apoyo y orientación a los empleados en la ejecución de sus trabajos, lo que contribuye al éxito tanto individual como colectivo dentro de la organización.

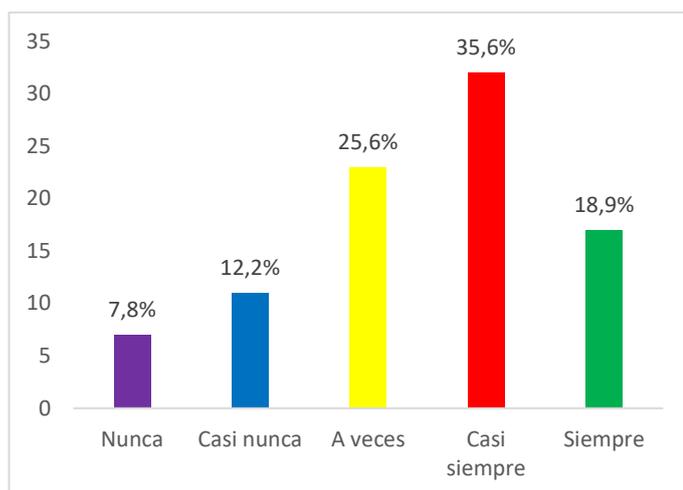
Tabla 4:

Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	11	12,2
A veces	23	25,6
Casi siempre	32	35,6
Siempre	17	18,9
Total	90	100,0

Figura 4:

Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución



En la tabla 4 se observa que el 7,8 % de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución, el 25,6% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución, el 18,9%

de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución.

Los jefes establecen una relación fluida con los colaboradores de la institución, lo cual implica:

Apertura en la comunicación: Los jefes se encuentran disponibles para escuchar a los colaboradores y promover una comunicación bidireccional, donde las ideas, preocupaciones y sugerencias puedan ser compartidas libremente.

Transparencia: Los jefes proporcionan información relevante sobre la dirección y el funcionamiento de la institución de forma clara y en el momento oportuno, fomentando así la confianza y comprensión entre los colaboradores.

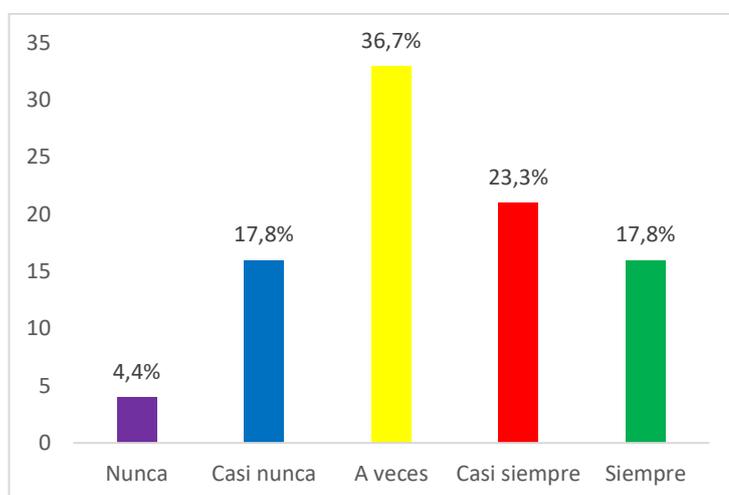
Tabla 5:

Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	4	4,4
Casi nunca	16	17,8
A veces	33	36,7
Casi siempre	21	23,3
Siempre	16	17,8
Total	90	100,0

Figura 5:

Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas



En la tabla 5 se observa que el 4,4 % de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas, el 36,7% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas, el 17,8% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas.

Los líderes respaldan la identificación y visualización de soluciones para los problemas que surgen.

Crear un entorno propicio para la resolución de problemas: Los líderes establecen un ambiente donde los colaboradores se sientan cómodos para plantear problemas y sugerir soluciones sin preocupaciones sobre posibles críticas o represalias.

Fomentar la creatividad y la innovación: Los líderes promueven el pensamiento creativo y la búsqueda de soluciones innovadoras al alentar la generación de ideas y la exploración de distintos enfoques para resolver los problemas.

Proporcionar apoyo y recursos: Los líderes brindan el respaldo necesario, ya sea en términos de tiempo, recursos o capacitación, para que los colaboradores puedan trabajar en la identificación y ejecución de soluciones efectivas.

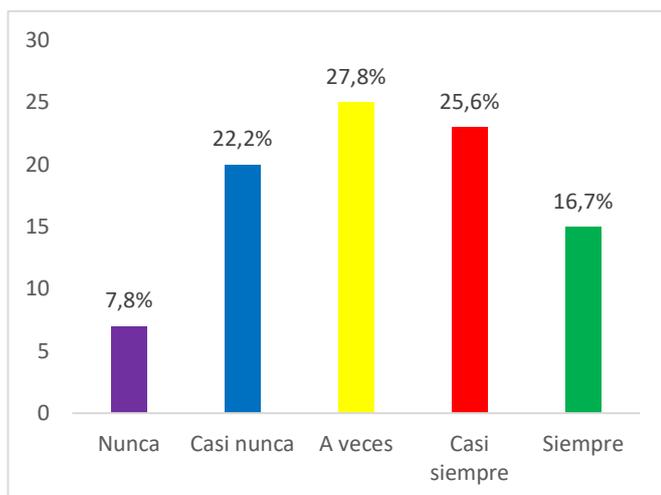
Tabla 6:

Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	20	22,2
A veces	25	27,8
Casi siempre	23	25,6
Siempre	15	16,7
Total	90	100,0

Figura 6:

Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza



En la tabla 6 se observa que el 7,8% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza, el 27,8% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza, el 16,7% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza. Los líderes respaldan las decisiones laborales que tomas. Esto implica:

Confianza: Los líderes demuestran confianza en tus habilidades y criterio al tomar decisiones, lo que te proporciona la seguridad necesaria para actuar con confianza.

Apoyo emocional: Los líderes te brindan apoyo emocional y moral al enfrentar decisiones difíciles, lo que puede ayudarte a mantener alta tu motivación y determinación.

Asesoramiento: Los líderes están disponibles para ofrecerte orientación y consejos cuando lo necesites, lo que te permite tomar decisiones fundamentadas y bien informadas.

Reconocimiento: Los líderes reconocen y valoran tus decisiones acertadas, lo que fortalece tu confianza y compromiso con el trabajo.

Responsabilidad compartida: Los líderes comparten la responsabilidad de las decisiones tomadas, lo que fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de trabajo en equipo.

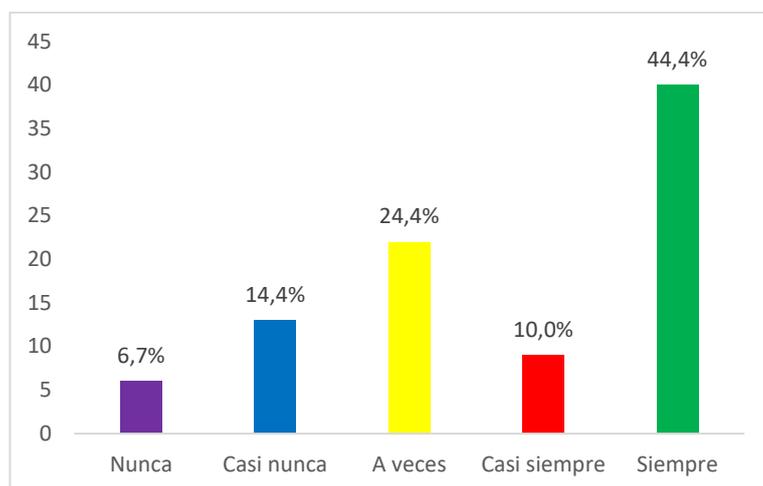
Tabla 7:

Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	6	6,7
Casi nunca	13	14,4
A veces	22	24,4
Casi siempre	9	10,0
Siempre	40	44,4
Total	90	100,0

Figura 7:

Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas



En la tabla 7 se observa que el 6,7% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas, el 24,4% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas, el 44,4% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas. Los líderes conceden libertad para solucionar problemas, lo que implica:

Empoderamiento: Los líderes confían en las habilidades de los empleados para abordar y resolver problemas por sí mismos, dándoles así una sensación de control y responsabilidad sobre sus tareas laborales.

Independencia de acción: Los líderes permiten a los empleados tomar decisiones y medidas para resolver problemas sin la necesidad de aprobación constante, lo que fomenta la agilidad y la eficacia en la resolución de problemas.

Estímulo de la creatividad: Los líderes animan a los empleados a explorar diferentes enfoques y soluciones innovadoras para resolver problemas, lo que fomenta la creatividad y la innovación en el entorno laboral. En resumen, al permitir la autonomía en la resolución de problemas, los líderes empoderan a los empleados para ser más independientes, creativos y eficientes en su trabajo, lo que contribuye al éxito general de la organización.

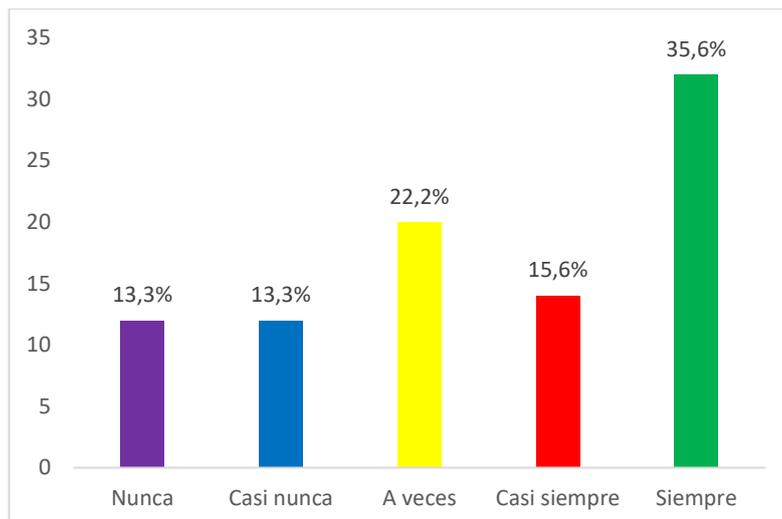
Tabla 8:

Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	12	13,3
Casi nunca	12	13,3
A veces	20	22,2
Casi siempre	14	15,6
Siempre	32	35,6
Total	90	100,0

Figura 8:

Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo



En la tabla 8 se observa que el 13,3% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo, el 22,2% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes

contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo, el 35,6% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo.

Es responsabilidad de los jefes garantizar que los colaboradores dispongan de los recursos necesarios para desempeñar su trabajo de manera eficiente. Esto implica proporcionar herramientas, tecnología y formación continua para maximizar el uso de sus conocimientos.

4.1.1.2. Dimensión: Poder de influencia

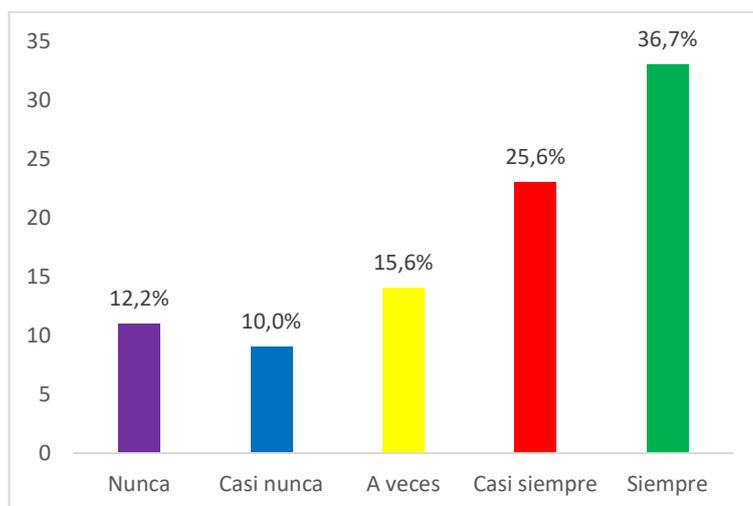
Tabla 9:

Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	11	12,2
Casi nunca	9	10,0
A veces	14	15,6
Casi siempre	23	25,6
Siempre	33	36,7
Total	90	100,0

Figura 9:

Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas



En la tabla 9 se observa que el 12,2% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas, el 15,6% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes les brinda

motivación para realizar las tareas encomendadas, el 36,7% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas.

La motivación que los jefes brindan a sus empleados es esencial para mejorar la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral. Aquí hay algunas formas en las que los jefes pueden motivar a su equipo para realizar las tareas encomendadas: Reconocimiento y Apreciación: Agradecer y reconocer el trabajo bien hecho puede aumentar la moral y motivación de los empleados. Retroalimentación Constructiva: Proporcionar comentarios regulares y constructivos ayuda a los empleados a entender lo que están haciendo bien y dónde pueden mejorar. Esto puede aumentar su confianza y habilidades.

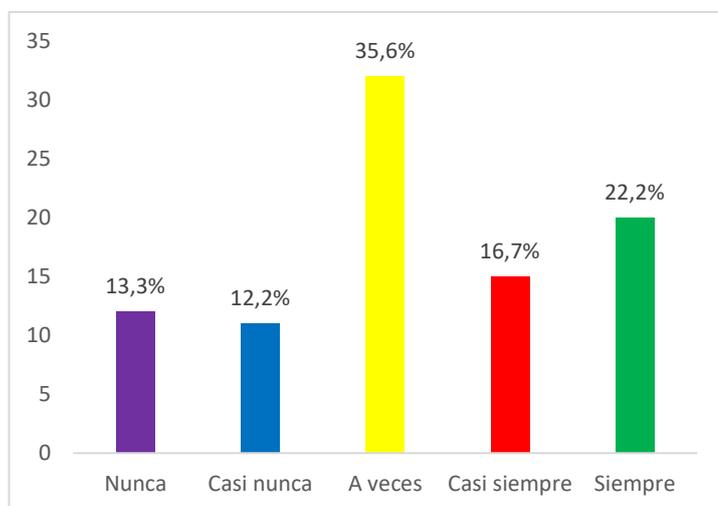
Tabla 10:

Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	12	13,3
Casi nunca	11	12,2
A veces	32	35,6
Casi siempre	15	16,7
Siempre	20	22,2
Total	90	100,0

Figura 10:

Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos



En la tabla 10 se observa que el 13,3% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos, el 35,6% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos, el 22,2% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos.

Desarrollar actitudes motivacionales en los jefes es crucial para el éxito de cualquier organización, ya que ellos tienen una influencia directa sobre la motivación y el rendimiento de sus equipos. Aquí se presentan algunas actitudes y comportamientos que los jefes pueden adoptar para fomentar un ambiente motivador.

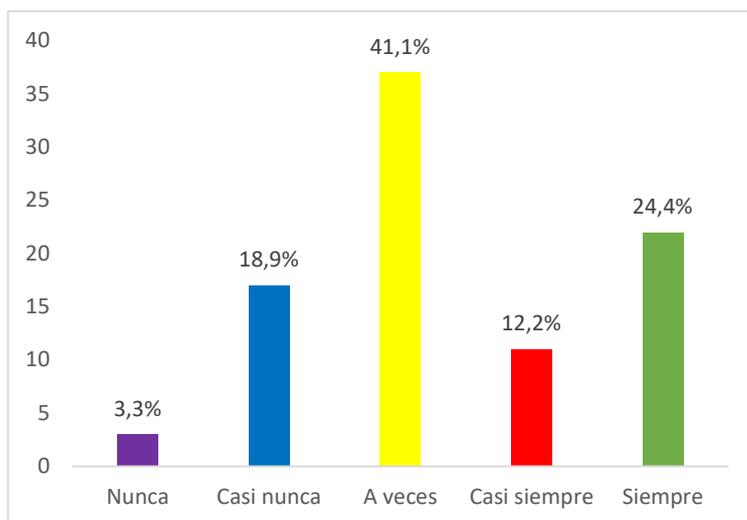
Tabla 11:

Los jefes infunden para el logro de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	3	3,3
Casi nunca	17	18,9
A veces	37	41,1
Casi siempre	11	12,2
Siempre	22	24,4
Total	90	100,0

Figura 11:

Los jefes infunden para el logro de objetivos



En la tabla 11 se observa que el 3,3% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes infunden para el logro de objetivos, el 41,1% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes infunden para el logro de objetivos, el 24,4% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes infunden para el logro de objetivos.

Los jefes desempeñan un papel crucial en la motivación de sus equipos para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí hay varias formas en las que los jefes pueden infundir motivación y guiar a sus empleados hacia el logro de los objetivos:

1. Visión Clara y Comunicación de Objetivos:
 - Definición de Metas: Establecer objetivos claros y alcanzables. Los empleados deben comprender qué se espera de ellos y cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la organización.
 - Comunicación Transparente: Mantener a todos informados sobre los objetivos y el progreso hacia su logro. La comunicación regular ayuda a mantener el enfoque y la alineación con los objetivos.

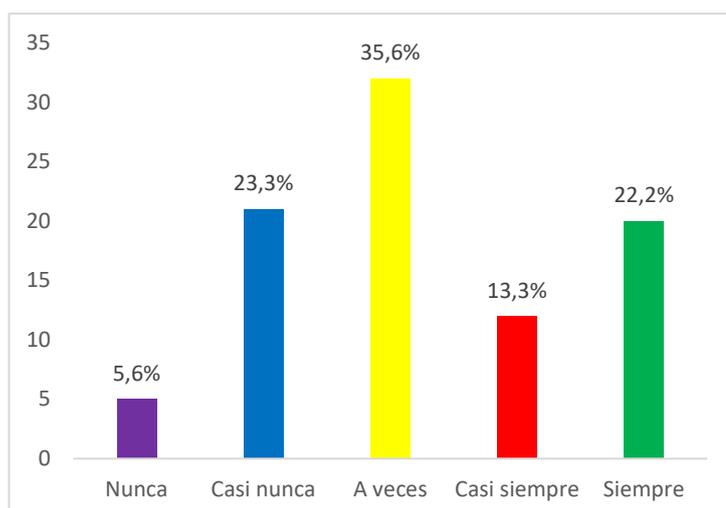
Tabla 12:

Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	21	23,3
A veces	32	35,6
Casi siempre	12	13,3
Siempre	20	22,2
Total	90	100,0

Figura 12:

Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo



En la tabla 12 se observa que el 5,6% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo, el 35,6% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo, el 22,2% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo.

Los jefes desempeñan un papel fundamental en el estímulo anímico de sus equipos, especialmente en el contexto del trabajo en equipo. Su capacidad para motivar y unir a los empleados puede tener un impacto significativo en la productividad y el ambiente laboral.

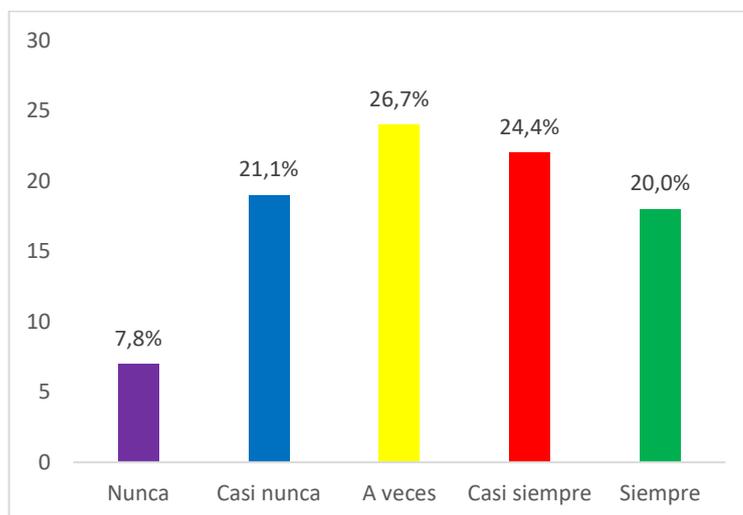
Tabla 13:

Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	19	21,1
A veces	24	26,7
Casi siempre	22	24,4
Siempre	18	20,0
Total	90	100,0

Figura 13:

Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas



En la tabla 13 se observa que el 7,8% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes son responsables de la ejecución de las tareas, el 26,7% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes son responsables de la ejecución de las tareas, el 20,0% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes son responsables de la ejecución de las tareas.

La responsabilidad de los jefes en la ejecución de las tareas implica asegurar que las actividades asignadas a los empleados se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva. Esto abarca una serie de funciones y responsabilidades que son cruciales para el logro de los objetivos organizacionales.

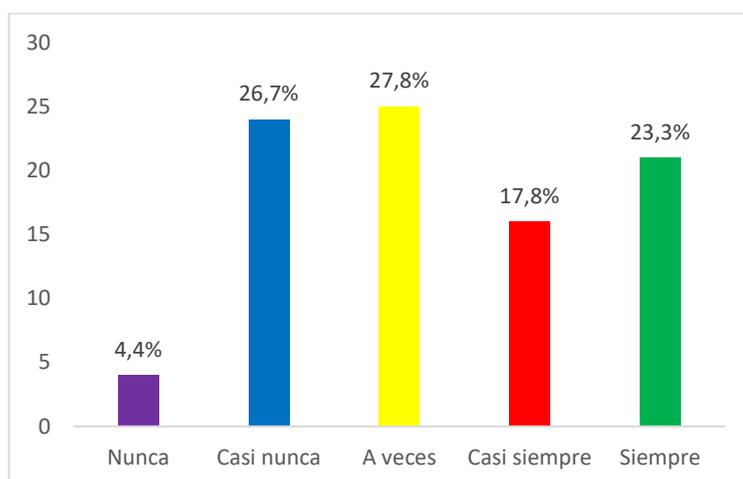
Tabla 14:

Confía en su jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	4	4,4
Casi nunca	24	26,7
A veces	25	27,8
Casi siempre	16	17,8
Siempre	21	23,3
Total	90	100,0

Figura 14:

Confía en su jefe inmediato



En la tabla 14 se observa que el 4,4% de los colaboradores manifestaron que nunca confía en su jefe inmediato, el 27,8% de los colaboradores manifestaron que a veces confía en su jefe inmediato, el 23,3% de los colaboradores manifestaron que siempre confía en su jefe inmediato.

El jefe es responsable de su propio trabajo y debe orientar a sus colaboradores en el suyo. Es su deber asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y mantener una relación diaria con los colaboradores para ayudarlos y guiarlos en su crecimiento y desarrollo, tanto personal como profesional.

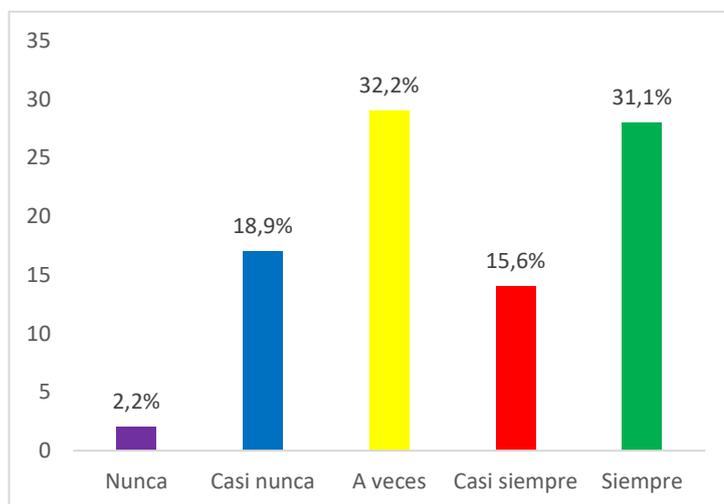
Tabla 15:

Los jefes manifiestan actitud positiva con usted

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	2	2,2
Casi nunca	17	18,9
A veces	29	32,2
Casi siempre	14	15,6
Siempre	28	31,1
Total	90	100,0

Figura 15:

Los jefes manifiestan actitud positiva con usted



En la tabla 15 se observa que el 2,2% de los colaboradores manifestaron que nunca los jefes manifiestan actitud positiva con usted, el 32,2% de los colaboradores manifestaron que a veces los jefes manifiestan actitud positiva con usted, el 31,1% de los colaboradores manifestaron que siempre los jefes manifiestan actitud positiva con usted.

La manifestación de una actitud positiva por parte de los jefes es un aspecto fundamental del liderazgo efectivo. Los jefes que mantienen y demuestran una actitud positiva pueden influir significativamente en la moral, la motivación y el rendimiento de su equipo. Este concepto se refiere a la capacidad de los jefes para abordar situaciones y desafíos con optimismo, energía y una mentalidad constructiva, lo cual tiene un impacto profundo en el ambiente de trabajo y en la cultura organizacional.

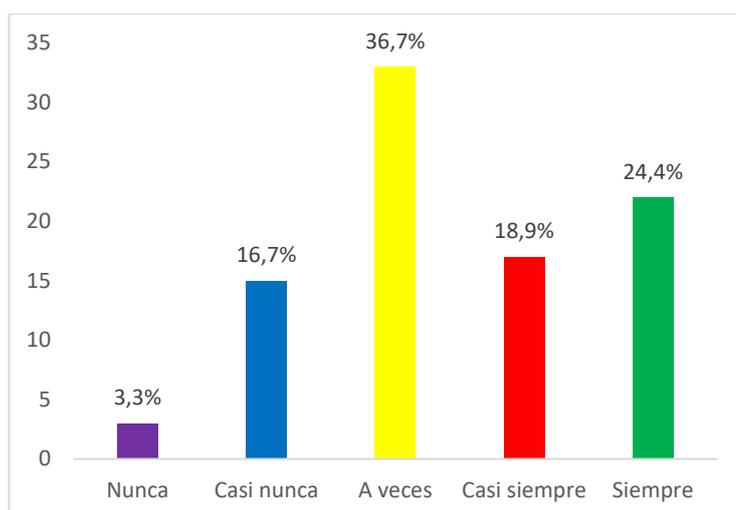
Tabla 16:

Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	3	3,3
Casi nunca	15	16,7
A veces	33	36,7
Casi siempre	17	18,9
Siempre	22	24,4
Total	90	100,0

Figura 16:

Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades



En la tabla 16 se observa que el 2,2% de los colaboradores manifestaron que nunca le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades, el 36,7% de los colaboradores manifestaron que a veces le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades, el 24,4% de los colaboradores manifestaron que siempre le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades.

Fundamentalmente, mantener una actitud positiva en el trabajo implica que los miembros del equipo adopten un enfoque optimista hacia sus responsabilidades, metas, compañeros de equipo y la organización en general. Esta actitud tiene un impacto directo en los resultados de la empresa, como puedes inferir.

4.1.2. Resultados de la variable clima organizacional

4.1.2.1. Dimensión: Comunicación interpersonal

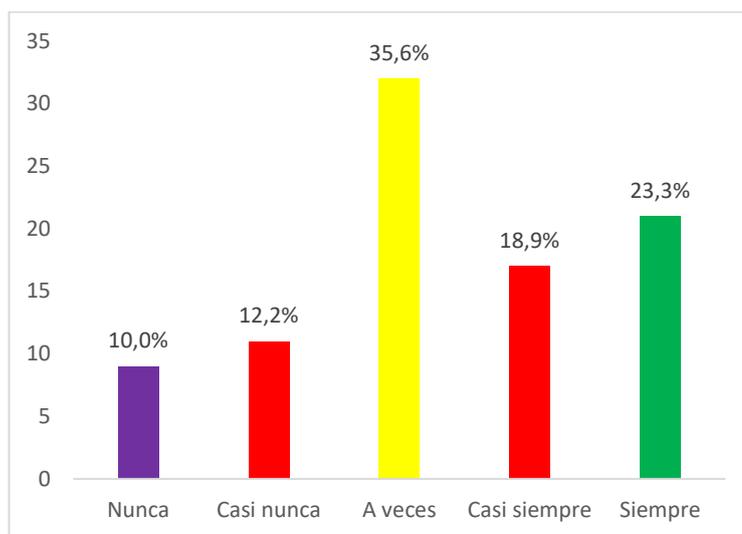
Tabla 17:

Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	11	12,2
A veces	32	35,6
Casi siempre	17	18,9
Siempre	21	23,3
Total	90	100,0

Figura 17:

Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña



En la tabla 17 se observa que el 10,0% de los colaboradores manifestaron que nunca desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña, el 35,6% de los colaboradores manifestaron que a veces desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña, el 23,3% de los colaboradores manifestaron que siempre desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña.

La vinculación abarca todos los procesos mediante los cuales las organizaciones integran y preparan a sus nuevos empleados para sus nuevas

funciones. Cuando se lleva a cabo correctamente, mejora directamente la tasa de retención, el compromiso de los empleados y la productividad.

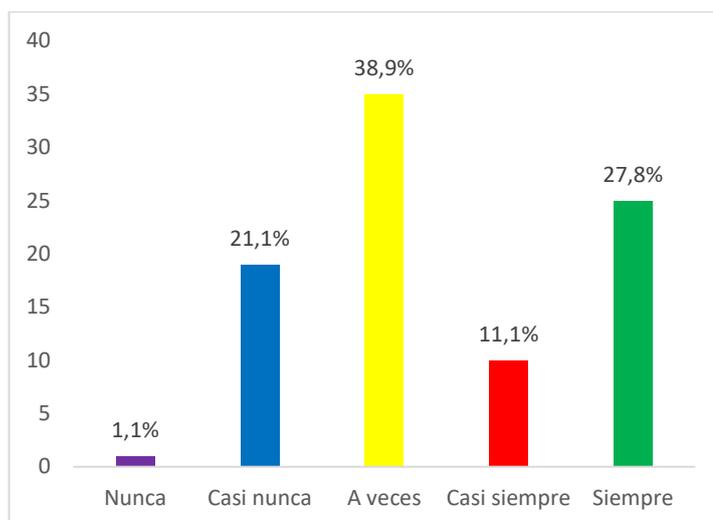
Tabla 18:

Usted considera identificación alta con el área laboral

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	1	1,1
Casi nunca	19	21,1
A veces	35	38,9
Casi siempre	10	11,1
Siempre	25	27,8
Total	90	100,0

Figura 18:

Usted considera identificación alta con el área laboral



En la tabla 18 se observa que el 1,1% de los colaboradores manifestaron que nunca consideraron identificación alta con el área laboral, el 35,6% de los colaboradores manifestaron que a veces desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña, el 23,3% de los colaboradores manifestaron que siempre desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña.

La identidad laboral se entiende como la manera en que las personas perciben la relación entre su trabajo y su propia identidad, es decir, cómo el rol que desempeñan en su ocupación está asociado con su sentido de sí mismas, y cómo este rol laboral forma parte fundamental de su identidad personal.

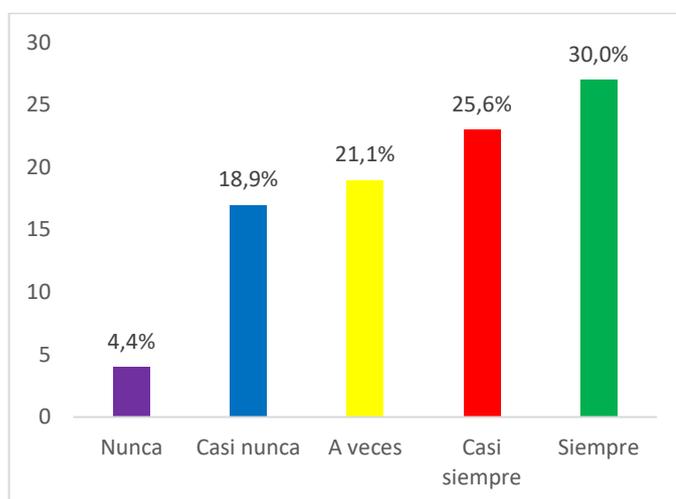
Tabla 19:

Tiene mística laboral con la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	4	4,4
Casi nunca	17	18,9
A veces	19	21,1
Casi siempre	23	25,6
Siempre	27	30,0
Total	90	100,0

Figura 19:

Tiene mística laboral con la institución



En la tabla 19 se observa que el 4,4% de los colaboradores manifestaron que nunca tiene mística laboral con la institución, el 21,1% de los colaboradores manifestaron que a veces tiene mística laboral con la institución, el 30,0% de los colaboradores manifestaron que siempre tiene mística laboral con la institución.

La mística laboral con la institución se describe como el vínculo emocional y psicológico profundo que los empleados establecen con la empresa en la que trabajan. Este lazo se caracteriza por un sentido de fidelidad, dedicación y pertenencia hacia la institución, donde los trabajadores se identifican plenamente con los valores, objetivos y cultura organizacional. La conexión con la institución se manifiesta en una alta motivación, compromiso y orgullo por formar parte de la empresa, así como en el deseo activo de contribuir a su

éxito y desarrollo. Cuando los empleados experimentan esta sólida mística laboral con la institución, tienden a mostrar mayor compromiso, eficacia y disposición para permanecer en la organización a largo plazo.

Siendo precisos, con “mística” nos referimos a un contacto con lo divino y trascendente, que escapa a la lógica humana; sin embargo, cuando usan esa palabra evidentemente no están refiriéndose a la vida espiritual de los empleados.

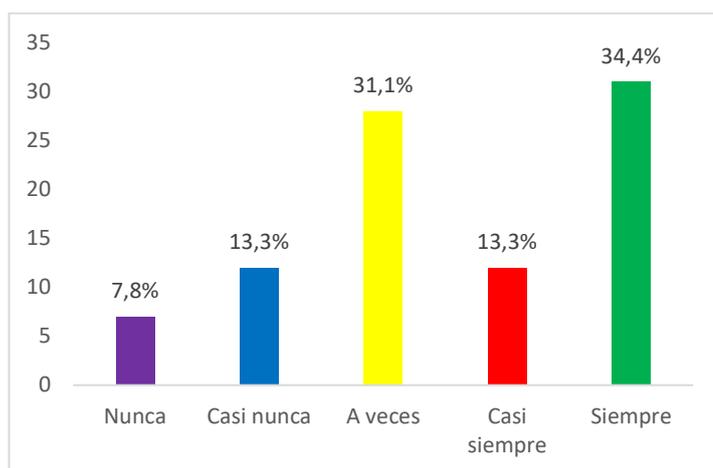
Tabla 20:

Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	12	13,3
A veces	28	31,1
Casi siempre	12	13,3
Siempre	31	34,4
Total	90	100,0

Figura 20:

Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo



En la tabla 20 se observa que el 7,8% de los colaboradores manifestaron que nunca existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo, el 31,1% de los colaboradores manifestaron que a veces existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo, el 34,4% de los

colaboradores manifestaron que siempre existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo.

La relación entre compañeros de trabajo se refiere a la interacción y conexión entre dos personas que comparten el mismo entorno laboral. Esta relación puede variar desde interacciones superficiales y transaccionales hasta conexiones más profundas y significativas.

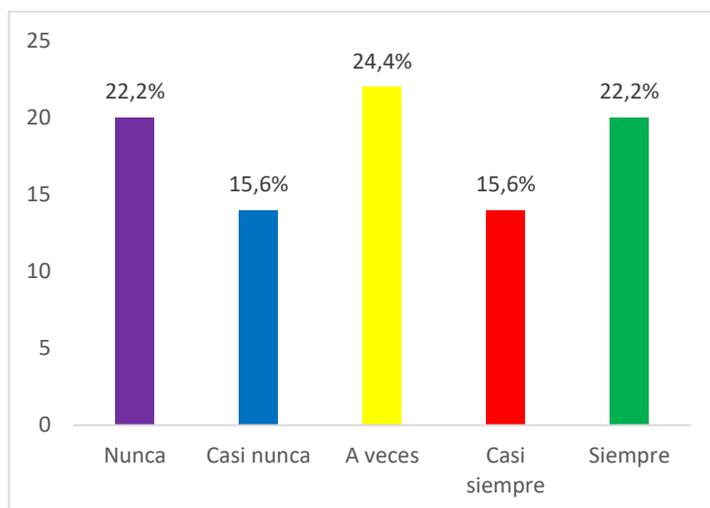
Tabla 21:

Existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	20	22,2
Casi nunca	14	15,6
A veces	22	24,4
Casi siempre	14	15,6
Siempre	20	22,2
Total	90	100,0

Figura 21:

Existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña



En la tabla 21 se observa que el 22,2% de los colaboradores manifestaron que nunca existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña, el 24,4% de los colaboradores manifestaron que a veces existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña, el 22,2% de los colaboradores manifestaron que siempre existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña.

La capacidad de entender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de los compañeros de trabajo en el mismo departamento o área de la organización se conoce como empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña. Esta habilidad implica ponerse en el lugar del otro, comprender sus puntos de vista, preocupaciones y necesidades, y responder de manera sensible y comprensiva.

Cuando los empleados demuestran empatía hacia sus compañeros de trabajo, fortalecen las relaciones interpersonales, promueven un ambiente de trabajo colaborativo y facilitan la resolución efectiva de problemas. Además, la empatía en el lugar de trabajo puede mejorar la comunicación, elevar la moral y contribuir a un entorno laboral más positivo y productivo.

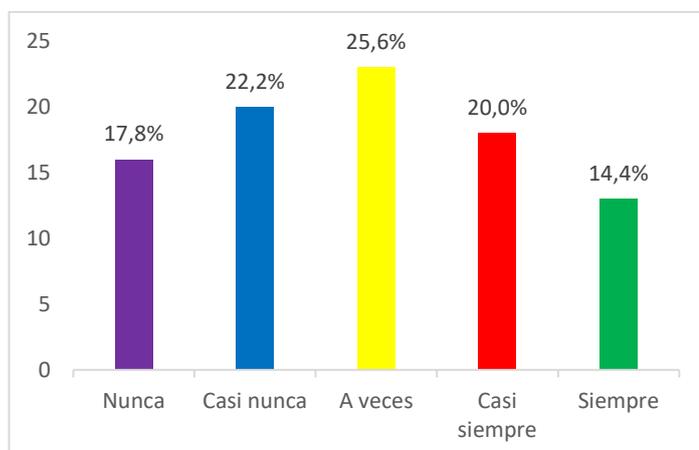
Tabla 22:

Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	16	17,8
Casi nunca	20	22,2
A veces	23	25,6
Casi siempre	18	20,0
Siempre	13	14,4
Total	90	100,0

Figura 22:

Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades



En la tabla 22 se observa que el 17,8% de los colaboradores manifestaron que nunca realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades,

el 25,6% de los colaboradores manifestaron que a veces realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades, el 14,4% de los colaboradores manifestaron que siempre realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades.

Las reuniones de coordinación para el desarrollo de actividades son encuentros programados entre miembros de un equipo o departamento dentro de una organización, con el propósito de alinear esfuerzos, establecer metas comunes y coordinar acciones para llevar a cabo tareas específicas o proyectos. Estas reuniones ofrecen un espacio para discutir el avance, compartir información pertinente, asignar responsabilidades y resolver posibles obstáculos o desafíos.

La organización de estas reuniones permite a los equipos mejorar la eficacia de sus operaciones, garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades y recursos, y mantener a todos los miembros informados y comprometidos con los objetivos del equipo. Además, estas sesiones fomentan la comunicación abierta, la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede conducir a resultados más exitosos y satisfactorios.

Es crucial que las reuniones de coordinación sean efectivas y productivas, por lo tanto, es esencial establecer una agenda clara, designar un moderador responsable de dirigir la discusión y mantener el enfoque en los temas pertinentes.

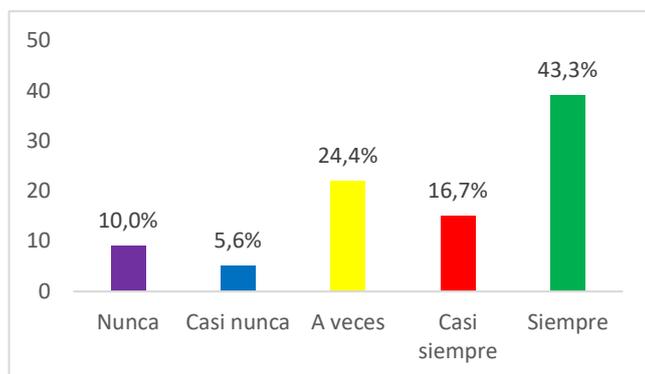
Tabla 23:

Desarrolla con eficacia las labores encomendadas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	9	10,0
Casi nunca	5	5,6
A veces	22	24,4
Casi siempre	15	16,7
Siempre	39	43,3
Total	90	100,0

Figura 23:

Desarrolla con eficacia las labores encomendadas



En la tabla 23 se observa que el 10% de los colaboradores manifiestan que nunca desarrolla con eficacia las labores encomendadas, el 24,4% de los colaboradores manifiestan que a veces desarrolla con eficacia las labores encomendadas y el 43,3% de los colaboradores manifiestan que siempre desarrolla con eficacia las labores encomendadas.

Desarrollar con eficacia las labores encomendadas se refiere a la habilidad o cualidad de un sistema o individuo para alcanzar un objetivo específico, utilizando la menor cantidad de recursos posible. La eficacia del equipo describe qué tan bien trabajan juntos los miembros para lograr metas comunes. Cuando la eficacia del equipo es alta, los miembros se sienten más capacitados en su trabajo, lo que incrementa su compromiso y satisfacción.

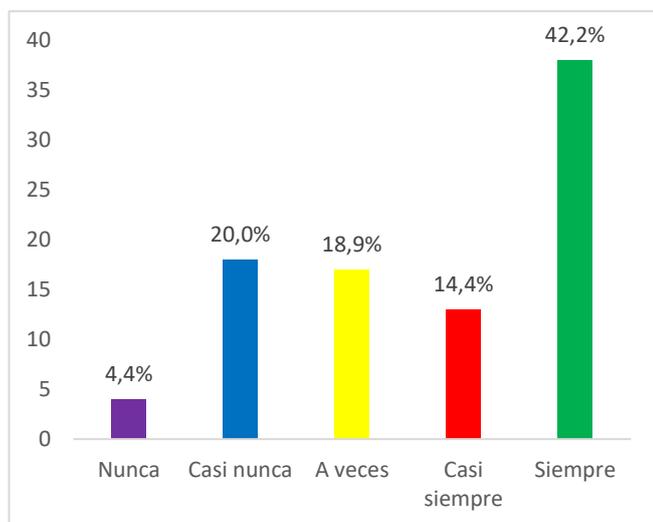
Tabla 24:

Cumple con las tareas encomendadas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	4	4,4
Casi nunca	18	20,0
A veces	17	18,9
Casi siempre	13	14,4
Siempre	38	42,2
Total	90	100,0

Figura 24:

Cumple con las tareas encomendadas



En la Tabla 24: Cumple con las tareas encomendadas, se observa que el 4,4% de los colaboradores manifiestan que nunca cumple con las tareas encomendadas, el 18,9% de los colaboradores manifiestan que cumple con las tareas encomendadas y el 42,2% de los colaboradores manifiestan cumple con las tareas encomendadas.

Una de las debilidades más comunes en las descripciones de funciones es la falta de énfasis en las responsabilidades, ya que tienden a centrarse en las tareas. Las tareas son las actividades que se realizan de manera sistemática y consistente para cumplir con un compromiso, pero no abarcan todos los aspectos de este. El responsable ejecutará lo necesario para cumplir con sus responsabilidades, contando con el nivel de autoridad adecuado para ello.

En una empresa, lo crucial no es la cantidad de tareas que se realizan, sino los aportes que cada tarea realiza hacia el cumplimiento de responsabilidades específicas, contribuyendo así a alcanzar metas y objetivos concretos.

4.1.2.2. Dimensión: Motivación laboral

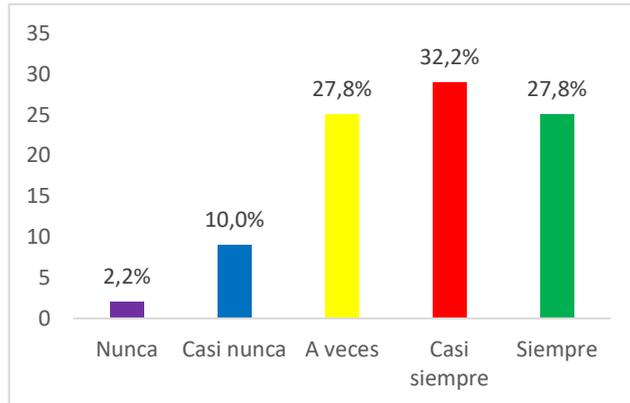
Tabla 25:

Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	2	2,2
Casi nunca	9	10,0
A veces	25	27,8
Casi siempre	29	32,2
Siempre	25	27,8
Total	90	100,0

Figura 25:

Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción



En la Tabla 25: Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción se observa que el 2,2% de los colaboradores manifiestan que nunca se considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción, el 27,8% de los colaboradores manifiestan que a veces se considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción y el 27,8% de los colaboradores manifiestan que siempre se considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción.

La satisfacción laboral se refiere al grado en que una persona está contenta con su trabajo. Varios factores pueden influir en la satisfacción o insatisfacción de un empleado, como el ambiente laboral, las relaciones con los compañeros y el salario. Aunque la percepción de la satisfacción es en gran medida

subjetiva, existen métodos para cuantificar las respuestas a las encuestas de empleados y otras herramientas de medición similares.

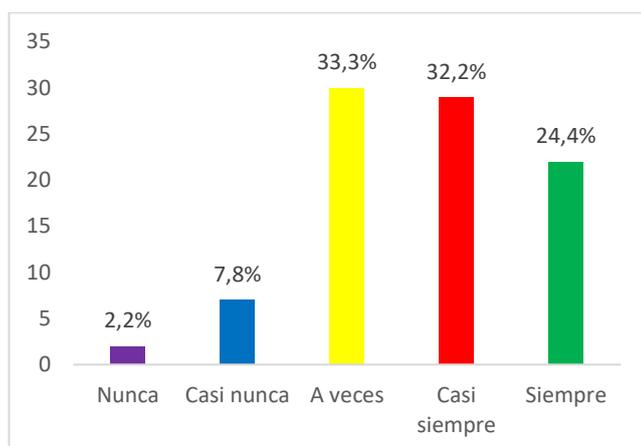
Tabla 26:

Usted realiza acciones de desarrollo institucional

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	2	2,2
Casi nunca	7	7,8
A veces	30	33,3
Casi siempre	29	32,2
Siempre	22	24,4
Total	90	100,0

Figura 26:

Usted realiza acciones de desarrollo institucional



En la Tabla 26: Usted realiza acciones de desarrollo institucional se puede observar que el 2,2 % de los colaboradores manifiestan que nunca realiza acciones de desarrollo institucional, el 33,3% de los colaboradores manifiestan que a veces realiza acciones de desarrollo institucional y el 24,4% de los colaboradores manifiestan que siempre realiza acciones de desarrollo institucional.

Se refiere a llevar a cabo actividades orientadas a mejorar o fortalecer una organización o institución en diversos aspectos, como su estructura,

funcionamiento, eficiencia, capacidad de respuesta, o cumplimiento de sus objetivos y misión.

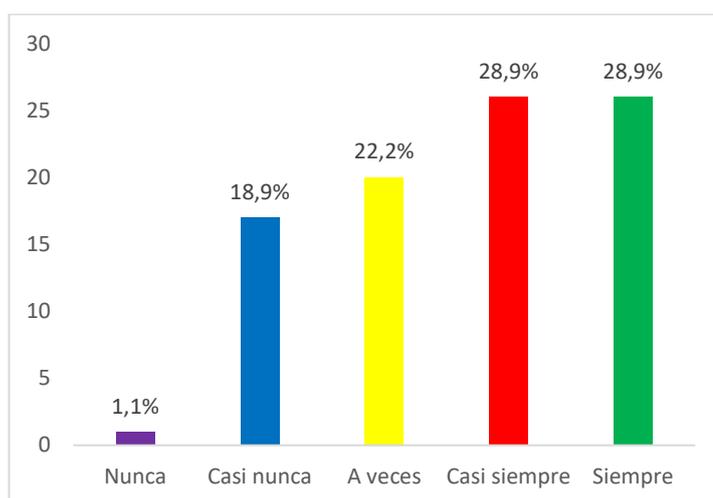
Tabla 27:

Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	1	1,1
Casi nunca	17	18,9
A veces	20	22,2
Casi siempre	26	28,9
Siempre	26	28,9
Total	90	100,0

Figura 27:

Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales



En la Tabla 27: Se puede observar que el 1,1% de los colaboradores, manifiestan que nunca considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales, el 22,2% de los colaboradores manifiestan que a veces considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales y el 28,9% de los colaboradores manifiestan que siempre considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales.

Implica evaluar la posibilidad de emplearse en una organización debido a la falta de alternativas laborales disponibles en otros lugares.

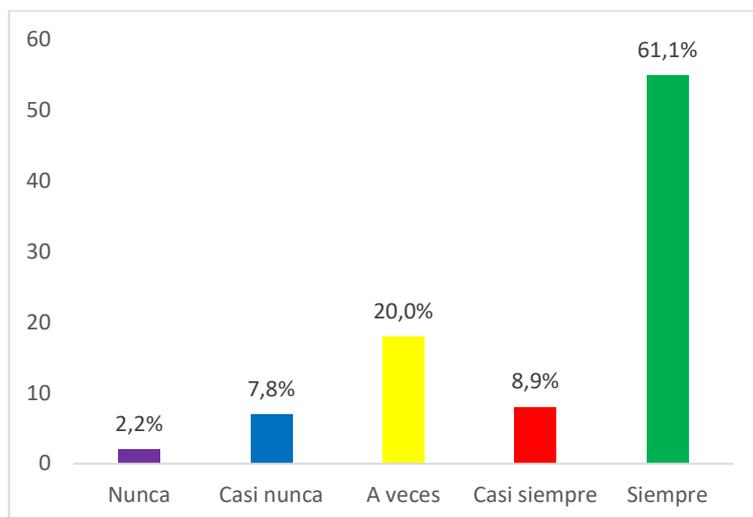
Tabla 28:

Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	2	2,2
Casi nunca	7	7,8
A veces	18	20,0
Casi siempre	8	8,9
Siempre	55	61,1
Total	90	100,0

Figura 28:

Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla



En la Tabla 28: Se puede observar que el 2,2% de los colaboradores manifiestan que nunca sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla, el 20% de los colaboradores manifiesta que a veces sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla y el 61,1% de los colaboradores manifiestan que siempre sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla.

El concepto de que las remuneraciones y beneficios deben estar de acuerdo con la labor que desarrolla un empleado se basa en la premisa de equidad y justicia en el lugar de trabajo. Esto significa que los empleados deben recibir

una compensación justa y proporcional a las responsabilidades, habilidades, experiencia y el valor que aportan a la organización

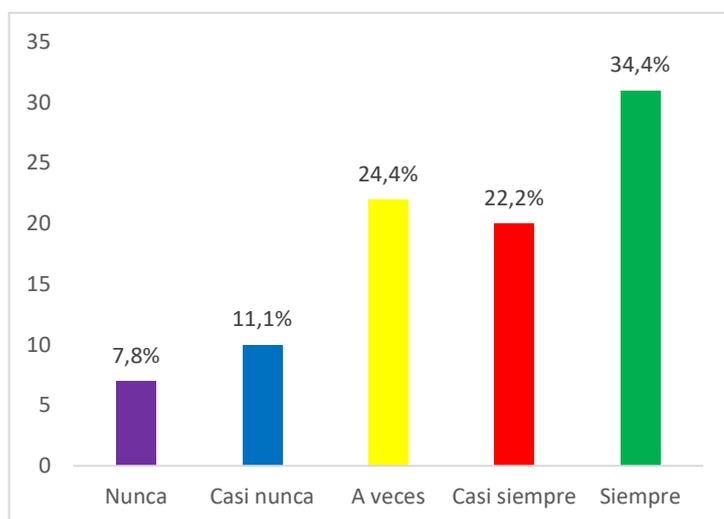
Tabla 29:

Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	7	7,8
Casi nunca	10	11,1
A veces	22	24,4
Casi siempre	20	22,2
Siempre	31	34,4
Total	90	100,0

Figura 29:

Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución



En la Tabla 29: Se puede observar que el 7,8% de los colaboradores manifiestan que nunca se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución, el 24,4% de los colaboradores manifiestan que a veces se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución y el 34,4% de los colaboradores

manifiestan que siempre se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución.

La educación continua se refiere a un proceso continuo en el cual los empleados reciben formación regular y actualizaciones para mejorar constantemente sus habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente sus responsabilidades dentro de la organización. Este enfoque en el aprendizaje continuo es crucial para adaptarse a los cambios y demandas del entorno laboral, garantizando un alto nivel de competencia y promoviendo el desarrollo personal y profesional.

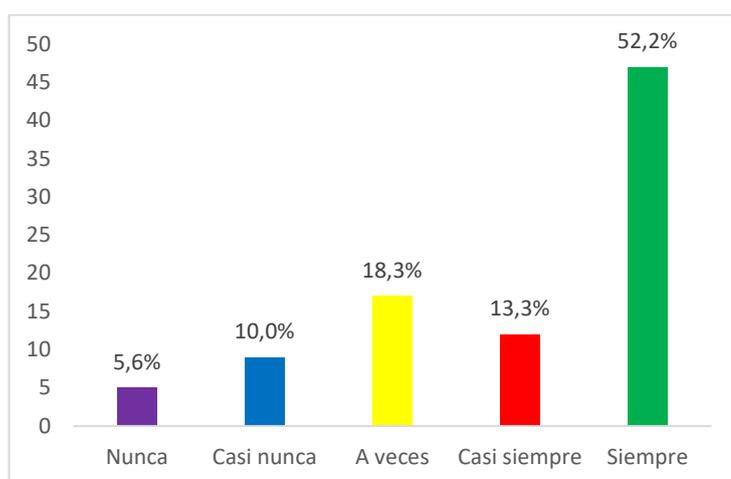
Tabla 30:

Se siente satisfecho con la labor que desarrolla

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	9	10,0
A veces	17	18,9
Casi siempre	12	13,3
Siempre	47	52,2
Total	90	100,0

Figura 30:

Se siente satisfecho con la labor que desarrolla



En la Tabla 30: Se puede observar que el 5,6% de los colaboradores manifiestan que nunca se siente satisfecho con la labor que desarrolla, el 18,3% de los colaboradores manifiestan que a veces se siente satisfecho con

la labor que desarrolla y el 52,2% de los colaboradores manifiestan que siempre se siente satisfecho con la labor que desarrollo.

El término labor que desarrolla se refiere a las tareas, responsabilidades y actividades que un individuo lleva a cabo en el contexto de su trabajo o profesión. Este concepto abarca la totalidad de funciones específicas asignadas a una persona, y que son fundamentales para el funcionamiento y éxito de la organización. La labor desarrollada incluye tanto aspectos técnicos como administrativos, y puede variar según el puesto, el sector y la naturaleza de la organización

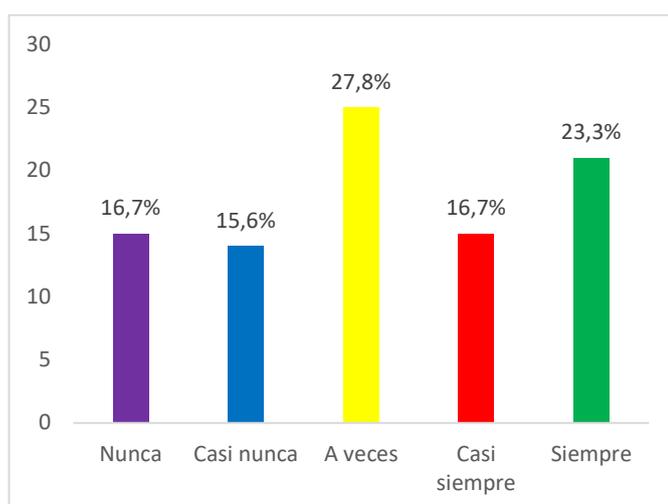
Tabla 31:

La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	15	16,7
Casi nunca	14	15,6
A veces	25	27,8
Casi siempre	15	16,7
Siempre	21	23,3
Total	90	100,0

Figura 31:

La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas



En la Tabla 31: Se puede observar que el 16,7% de los colaboradores manifiestan que nunca la motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas, el 27,8% de los colaboradores manifiestan que a veces la

motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas y el 23,3% de los colaboradores manifiestan que siempre la motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas.

La motivación para cumplir con las tareas se define como el impulso o estímulo que lleva a los individuos a realizar sus responsabilidades y finalizar las actividades asignadas en el lugar de trabajo. Esta motivación puede surgir de diferentes fuentes, como el reconocimiento, la satisfacción personal, incentivos tangibles o intangibles, un liderazgo efectivo y un entorno laboral positivo. Su propósito es mantener a los empleados comprometidos, concentrados y productivos en la ejecución de sus labores.

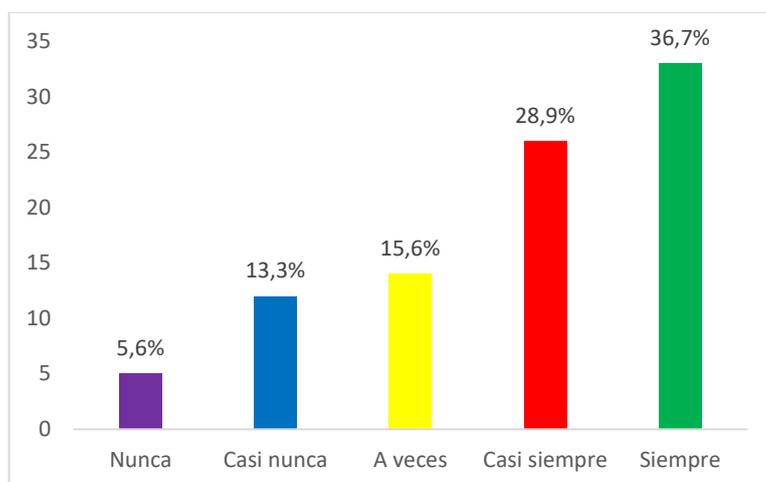
Tabla 31:

Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	5	5,6
Casi nunca	12	13,3
A veces	14	15,6
Casi siempre	26	28,9
Siempre	33	36,7
Total	90	100,0

Figura 32:

Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades



En la Tabla 31: Se puede observar que el 5,6% de los colaboradores manifiestan que nunca le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de

las actividades, el 15,6% de los colaboradores manifiestan que a veces le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades y el 36,7% de los colaboradores manifiestan que siempre le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades.

Cuando se toman en cuenta las opiniones de los empleados para el desarrollo de actividades, significa que la organización valora y considera las ideas, sugerencias y perspectivas de sus trabajadores al planificar, organizar y ejecutar tareas y proyectos. Este enfoque promueve la participación de los empleados en la toma de decisiones y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y democrático.

4.2. Resultados inferenciales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	32

Pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,285	90	,000
Clima organizacional	,300	90	,000

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

Hipótesis nula

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

	p	p	N
Liderazgo	,694	0	90
Clima organizacional	,694	0	90

La tabla nos indica una correlación moderada con un Coeficiente de Spearman de 0.694, con un nivel de significancia de $p=0.000$, que es inferior al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que en la Municipalidad Distrital de Pebas existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi₁: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

Hipótesis nula

Hi₀: No existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

	p	p	N
Trabajo en equipo	,678	0	90
Clima organizacional	,678	0	90

La tabla nos indica una correlación moderada con un Coeficiente de Spearman de 0.678, con un nivel de significancia de $p=0.000$, que es inferior al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que en la Municipalidad Distrital de Pebas existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión poder de influencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión poder de influencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022.

	p	p	N
Poder de influencia	,603	0	90
Clima organizacional	,603	0	90

La tabla nos indica una correlación moderada con un Coeficiente de Spearman de 0.603, con un nivel de significancia de $p=0.000$, que es inferior al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que en la Municipalidad Distrital de Pebas existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según el objetivo general desarrollado, los resultados obtenidos se evidencian que existe una relación significativa alta y directa ($r= 0,694$) entre en el liderazgo y el clima organizacional con un nivel de significancia del 0.000. Estos resultados se contrastan con Quintos (2023) quien concluye que existe una relación positiva entre el liderazgo y la percepción del clima laboral en los hospitales de Lambayeque 2022. Así mismo Sandoval (2021) concluye en su investigación que existe una correlación buena entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén-Ventanilla, Callao. Es por ello por lo que al aplicar un liderazgo efectivo no solo impulsa el rendimiento individual y colectivo, sino que también crea un entorno laboral saludable y productivo, mejorando el clima organizacional en su totalidad.

Según el primer objetivo desarrollado, los resultados obtenidos se evidencian que existe una relación significativa alta y directa ($r= 0,678$) entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional con un nivel de significancia del 0.000. Estos resultados se contrastan con Gonzales (2022) quien concluye que en su investigación que algunas veces el clima organizacional logra conocer el estilo de comunicación presente en la institución, lo cual aumenta una adecuada motivación. Además, Dulanto et al., (2023) quien concluye que existe una relación entre el clima organizacional y la comunicación, con un valor de 0.443, ello ha expuesto que por parte de los líderes se expone una comunicación positiva para mejorar y controlar la estructura organizacional. En resumen, la dimensión de trabajo en equipo es fundamental para el clima organizacional. Cuando los equipos trabajan bien juntos, el ambiente laboral mejora, lo que a su vez aumenta la satisfacción y el rendimiento de los empleados, creando un ciclo positivo que beneficia a toda la organización.

Según el segundo objetivo desarrollado, los resultados obtenidos se evidencian que existe una relación significativa alta y directa ($r= 0,603$) entre la dimensión poder de influencia y el clima organizacional con un nivel de significancia del 0.000. Estos hallazgos contrastan con los de Rodríguez (2021), quien concluyó que a medida que aumenta el liderazgo directivo,

también mejora el clima organizacional, lo cual tiene un impacto positivo en los miembros de una institución educativa pública en la provincia de Angaraes. Además, Hoyos (2020) encontró una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral según la percepción de los docentes en dos instituciones educativas de educación primaria en la ciudad de Pucallpa-Ucayali. En resumen, el poder de influencia dentro de una organización es un factor determinante en la formación y mantenimiento del clima organizacional. Un uso positivo y efectivo del poder de influencia puede mejorar significativamente el ambiente laboral, promoviendo la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Para proponer mejoras en el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pebas, es crucial adoptar un enfoque integral que aborde tanto aspectos estructurales como culturales. A continuación, se presentan algunas propuestas para mejorar tanto el liderazgo como el clima organizacional:

1. Llevar a cabo una evaluación exhaustiva del entorno de trabajo actual mediante métodos como encuestas, entrevistas y grupos de discusión. Esto permitirá obtener una comprensión clara de los problemas y preocupaciones del personal.
2. Promover una comunicación abierta y transparente entre líderes y empleados, estableciendo canales formales e informales donde estos últimos puedan expresar sus opiniones, sugerencias y preocupaciones sin temor a represalias.
3. Implementar programas destinados al crecimiento y desarrollo de las habilidades de liderazgo de los dirigentes y supervisores del municipio. Estos programas podrían incluir capacitación en comunicación efectiva, resolución de conflictos, toma de decisiones y gestión del cambio.
4. Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas relacionados con su trabajo. Otorgarles autonomía y empoderamiento para que puedan asumir responsabilidades y contribuir al éxito de la organización.
5. Establecer un sistema de reconocimiento y premios que valore y celebre los logros y contribuciones del personal. Esto podría incluir la entrega de premios, elogios públicos y oportunidades de desarrollo profesional.
6. Promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la colaboración, la ética y la integridad. Fomentar valores compartidos que inspiren confianza y compromiso entre los empleados.
7. Facilitar una gestión del cambio efectiva a través de una comunicación clara y constante sobre los objetivos, estrategias y beneficios del

cambio organizacional. Implicar a los empleados en el proceso de cambio y brindarles el apoyo necesario para adaptarse y prosperar en nuevos entornos.

8. Establecer mecanismos para monitorear regularmente el ambiente laboral y recopilar retroalimentación del personal sobre la efectividad de las iniciativas de mejora. Utilizar esta retroalimentación para ajustar y mejorar de forma continua las estrategias y prácticas de liderazgo.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos demuestran una relación significativa alta y directa ($r = 0.694$) entre el liderazgo y el clima organizacional, indicando que un liderazgo eficaz está fuertemente asociado con un clima organizacional positivo.

Segunda: Los resultados evidencian una relación significativa alta y directa ($r = 0.678$) entre la dimensión "trabajo en equipo" y el clima organizacional, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que la colaboración efectiva en equipo está estrechamente vinculada a un ambiente organizacional positivo.

Tercera: Los resultados indican una relación significativa alta y directa ($r = 0.603$) entre la dimensión "poder de influencia" y el clima organizacional, con un nivel de significancia de 0.000, lo que sugiere que el poder de influencia dentro de la organización está fuertemente asociado con un ambiente organizacional positivo.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pebas implementar programas de desarrollo de liderazgo que fortalezcan las habilidades de los líderes actuales y potenciales, ya que mejorar la calidad del liderazgo puede tener un impacto positivo significativo en el clima organizacional.

Segunda: Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pebas a fomentar y fortalecer el trabajo en equipo mediante programas de capacitación y actividades de integración, ya que mejorar la colaboración entre los empleados puede contribuir significativamente a un clima organizacional más favorable.

Tercera: Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pebas desarrollar estrategias para aumentar el poder de influencia positivo entre los empleados y líderes, como programas de capacitación en habilidades de comunicación y liderazgo, ya que esto puede mejorar significativamente el clima organizacional.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, A. (2003). *La organizacion empresarial: Cultura*.
Calidad, & Gestion. (2019). Obtenido de [Www calidadygestion2019.gob.pe](http://www.calidadygestion2019.gob.pe).
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edicion ed.). Colombia: McGraw Hill,.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de Administración* (Septima Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edicion ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Cubas, L. (2021). *iderazgo transformacional y su impacto en el clima laboral de un hospital de Lima durante la epidemia de Covid19, 2021*. Tesis de postgrado, Unobersidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70252/Cubas CLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70252/Cubas%20CLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dulanto, J.; Quispe, J.; Vega, J.; Perez, J. (2023). *Liderazgo insitucional y su relacion con el clima organizacional en el Hospital Militar Central, Lima 2022*. Tesis de postgrado, Universidad Tecnologica del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7157>
- Editorial, E. (2021). *Liderazgo*. Argentina. Obtenido de <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Gamarra, H. C. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tesis de postgrado, Universidad Pontificia Catolica del Peru. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5650>
- Garcia, S. (2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*.
- Gonzales, ,. J. (2022). *Liderrazgo y clima organizaiconal en la Institucion Educativa Departamental maria Alfaro de Ospino, Sede Principal del Municipio de Plato, Magdalena*. Tesis de postgrado, Universidad de la Guajira. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/676>

- Hellriegel, H. S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decima Segunda ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2017). *Metodologia de la Investigacion* (Quinta Edicicon ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hoyos, F. (2020). *Liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educacion primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali 2019*. tesis de postgrado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6253>
- Ivancevich, J., Konopaske, R.; Matteson, M. (2003). *Comportamiento organizacional* (Septima Edicion ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Jonasson, C., Kjeldsen, A.; Ovesen, M. (2018). Dinámica del liderazgo descentralizado en fusiones hospitalarias. *Revista de organización y gestión sanitaria*, 691-707.
- Martinez, J. C. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Chile: Viña del mar.
- Mometolo, T. A. (2012). *Teoría, tipos y etapas de la negociación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-tipos-etapas-negociacion/>
- Perez, E. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los tabajadores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Apurimac, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jose maria Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/639/Eliana_Tesis_Bachiller_2019.pdf.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quintos, D. (2023). *Relacion entre el liderazgo y percepcion del clima laboral en el profesional de enfermeria en un hospital de Lambayeque*. Tesis de postgrado, Universidad Norbert Winner. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8451>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacioal*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodriguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Insitucion Educativa José Gálvez Barreneche, Provincia de Ancares - 2019*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

- Salazar, M. (2015). *Liderazgo y desempeño laboral*.
- Sandoval, F. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional de la Institucion Educativa Nuestra Señora de Belen - Ventanilla, Callao*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educacion "Enrique Guzman y Valle", Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6480>
- Soria, L., & Tejada, J. (2018). *El liderazgo y su influencia en el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3831/000003468T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urrego, & Moreno. (2021). *Liderazgo y clima organizacional: una relación en la literatura del 2000 al 2020*. tesis de posgrado, Universidad de Antioquia, Colombia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19025/10/Moreno Ana 2021 RelacionLiderazgoClima.pdf>
- Zarate, R. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022</p>	<p>Tipo: El estudio pertenece al tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre las variables: liderazgo y clima institucional</p> <p>Diseño: El diseño de investigación que se utilizará en el estudio fue el no experimental del tipo transeccional correlacional.</p>	<p>Población: La población estará constituida por los 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas 2022</p> <p>Muestra: No será necesario determinar la muestra porque se trabajará con el 100% de la población, es decir, los 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas 2022</p> <p>Procesamiento: La información recopilada implica la clasificación</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
	<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión poder de influencia y el clima organizacional en</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022 Determinar la relación que existe entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022 Existe relación significativa entre la dimensión poder</p>			

	los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022?	poder de influencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022	de influencia y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022		sistematización y/o tabulación de los datos estadísticos, que se realizará de acuerdo con los objetivos propuestos en el trabajo.	
--	---	---	---	--	---	--

2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Liderazgo	Koontz (2007) afirma: “El liderazgo es el proceso mediante el cual las personas influyen en otras en un esfuerzo por lograr el éxito en las metas organizacionales con buenas intenciones y alegría” (p. 437).	La variable se define operacionalmente en dos indicadores: trabajo en equipo y poder de influencia.	Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantiene habilidades blandas con su jefe 2. Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla 3. Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos 4. Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución 5. Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas 6. Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza 7. Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas. 8. Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo 	Cuestionario

			Poder de influencia	<p>9. Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas.</p> <p>10. Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos.</p> <p>11. Los jefes infunden para el logro de objetivos</p> <p>12. Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo</p> <p>13. Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas</p> <p>14. Confía en su jefe inmediato</p> <p>15. Los jefes manifiestan actitud positiva con usted</p> <p>16. Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades.</p>	
Clima organizacional	Es la percepción que tienen los sujetos de las relaciones interpersonales que se establecen entre sujetos en el contexto laboral y el marco en el que se desarrollan estas interacciones dentro de la organización. (Zarate, 2018)	La variable se define operacionalmente en dos indicadores: comunicación interpersonal y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	<p>1. Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña.</p> <p>2. Usted considera identificación alta con el área laboral</p> <p>3. Tiene mística laboral con la institución</p> <p>4. Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo</p> <p>5. Realiza reuniones de coordinación para</p>	Cuestionario

				<p>desarrollar sus actividades</p> <p>6. Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades</p> <p>7. Desarrollo con eficacia las labores encomendadas.</p> <p>8. Cumple con las tareas encomendadas.</p>	
			Motivación laboral	<p>9. Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción</p> <p>10. Usted realiza acciones de desarrollo institucional</p> <p>11. Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades labores</p> <p>12. Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla</p> <p>13. Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución</p> <p>14. Se siente satisfecho con la labor que desarrolla</p> <p>15. La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas</p> <p>16. Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades</p>	

3. Instrumento de recolección de datos



Maestría en Gestión Pública



“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRIAL DE PEBAS, 2022”

I. PRESENTACIÓN

Estimado cliente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración. Este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que tiene como propósito obtener información sobre el LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRIAL DE PEBAS, 2022; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a la vez los resultados obtenidos orientaran a los gerentes a mejorar el trabajo en equipo de esta institución. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Lee detenidamente las preguntas y marca la respuesta que creas conveniente.

III. CONTENIDO

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

Liderazgo					
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1. Mantiene habilidades blandas con su jefe					
2. Los jefes evalúan su eficiencia y eficacia del trabajo que desarrolla					
3. Los jefes le apoyan orientando en la realización de los trabajos.					
4. Los jefes mantienen una relación fluida con los colaboradores de la institución					
5. Los jefes apoyan a visualizar la solución de los problemas					
6. Los jefes apoyan las decisiones laborales que usted realiza					
7. Los jefes les dan autonomía para solucionar los problemas.					
8. Los jefes contribuyen en el desarrollo de sus competencias para mejorar el trabajo					
Dimensión: Poder de influencia	1	2	3	4	5
9. Los jefes les brinda motivación para realizar las tareas encomendadas.					
10. Los jefes desarrollan actitudes motivacionales para el desarrollo de los trabajos.					
11. Los jefes infunden para el logro de objetivos					
12. Los jefes estimulan anímicamente para el trabajo en equipo					
13. Considera que los jefes son responsables de la ejecución de las tareas					
14. Confía en su jefe inmediato					
15. Los jefes manifiestan actitud positiva con usted					
16. Le gustaría asumir la jefatura donde usted desarrolla sus actividades.					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
Dimensión: Comunicación interpersonal					
17. Desearía mantener su vínculo laboral en el área que se desempeña					
18. Usted considera identificación alta con el área laboral					
19. Tiene mística laboral con la institución					
20. Existe una buena relación interpersonal con su compañero de trabajo					
21. Existe empatía con los demás colaboradores del área en que se desempeña					

22. Realiza reuniones de coordinación para desarrollar sus actividades					
23. Desarrolla con eficacia las labores encomendadas.					
24. Cumple con las tareas encomendadas.					
Dimensión: Motivación laboral					
25. Considera que el trabajo que desarrolla le produce satisfacción					
26. Usted realiza acciones de desarrollo institucional					
27. Considera laborar en esta institución por no tener otras oportunidades laborales					
28. Sus remuneraciones y beneficios esta de acorde a la labor que desarrolla					
29. Se capacita permanentemente para la realización de los trabajos que desarrolla en la institución					
30. Se siente satisfecho con la labor que desarrolla					
31. La motivación que le brindan es para el cumplimiento de sus tareas.					
32. Le toman en cuenta sus opiniones para el desarrollo de las actividades.					

4. Estadística complementaria

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	32

5. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pebas, 2022, del Sr. tiene como objetivo medir la relación del proceso de selección de los colaboradores y el desempeño laboral.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así como todos los datos que se recojan serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE
Investigador Responsable