



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL
CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO –
2020
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Perez Canicoba Sheyla Vanessa

<https://orcid.org/0000-0002-2515-8125>

Bach. Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony

<https://orcid.org/0000-0002-1211-8175>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Nombre Completo

Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre completo

Firma

Secretario (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo

Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily

Nombre Completo

Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|--|----------|---|
| Pérez Canicoba Sheyla Vanessa | 70837720 |  |
| Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony | 75131946 |  |

Pimentel, 03 de febrero de 2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Edilberto Edgar Sal y Rosas Montes y Silvia Liliana coronel Rojas por apoyarme en todo momento, por creer en mí. A mis hermanas por su paciencia, comprensión y darme la fuerza para poder terminar mi carrera. A mi abuela Juana Francisca Rojas Guevarapor ser mi fuente de inspiración para poder terminar y llegar a ser un gran profesional.

Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony

A dios por darme vida y siempre acompañarme en mis días buenos y malos.

A mis padres Yesenia Canicoba Gutiérrez y Cesar Pérez Chicono por confiar en mí, por su apoyo incondicional y su gran amor.

A mi Mafre que es el amor de mi vida, mi mejor amiga y la que adoro con todo mi corazón.

Pérez Canicoba Sheyla Vanessa

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por cuidar de mí y guiarme durante toda mi carrera.

Seguido a mi Madre Silvia Liliana coronel Rojas y a mi Padre padres Edilberto Edgar Sal y Rosas Montes, por brindarme toda su confianza, por su apoyo incondicional cada día de mi vida y por inculcarme los valores para poder convertirme en una gran persona.

Agradezco a mis docentes y compañeros que estuvieron junto a mí en esta etapa tan importante de mi vida.

Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony

A mis queridos padres Cesar Pérez Chicona y Yesenia Canicoba Gutiérrez por motivarme a no rendirme y seguir adelante ya que ellos siempre quieren lo mejor para mí.

A mi mejor amigo Liam Sal y Rosas por la confianza y paciencia que me ha tenido en todos estos años juntos.

Pérez Canicoba Sheyla Vanessa

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia regional de educación -2020., El tipo de investigación fue descriptiva - correlacional y con un diseño de carácter no experimental – transversal. La población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores el cual se les aplicó un cuestionario de 23 reactivos. Se obtuvo como resultado de que el Liderazgo se presenta en gran medida como un Liderazgo Liberal además un 70% de los colaboradores señalaron que existe un alto nivel de Clima Laboral. Se concluye que el liderazgo tiene una relación directo de Clima Laboral dentro de la empresa, pero si tiene una pequeña significancia.

Palabras claves: Liderazgo, Clima Laboral.

ABSTRACT

The following investigation has the objective of knowing if there is influence between Leadership and the Work Environment of the Education Regional Management-2020. The investigation type was descriptive - correlational and with a non-experimental - transversal basis. The study population was composed of 40 participants who were given a questionnaire of 23 reactive. The result given showed that leadership is largely a Liberal Leadership, besides 70% of the participants pointed out that there is a high level of Work Environment. It is concluded that Leadership have a direct relationship of Work Environment inside the company, but it does have a small significance.

Keywords: Leadership, Working environment.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| RESUMEN | V |
| ABSTRACT | VI |
| ÍNDICE | VII |
| 1. I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| 1.1. Realidad Problemática | 12 |
| 1.1.1. Contexto internacional..... | 12 |
| 1.1.2. Contexto Nacional | 14 |
| 1.1.3. Contexto Local..... | 16 |
| 1.2. Antecedentes de Estudios..... | 17 |
| 1.2.1. A Nivel internacional..... | 17 |
| 1.2.2. A Nivel Nacional | 19 |
| 1.2.3. A Nivel Local..... | 21 |
| 1.3. Teorías Relacionadas al Tema..... | 24 |
| 1.3.1. Liderazgo..... | 24 |
| 1.3.2. Teorías del Liderazgo..... | 25 |
| 1.3.3. Dimensiones de liderazgos..... | 26 |
| 1.3.4. Habilidades del liderazgo..... | 31 |
| 1.3.5. Clima laboral..... | 32 |
| 1.3.6. Medición del clima laboral..... | 33 |
| 1.3.7. Dimensiones..... | 33 |
| 1.4. Formulación del Problema..... | 38 |
| 1.5. Justificación e Importancia del Estudio..... | 38 |
| 1.6. Hipótesis | 39 |
| 1.7. Objetivos | 40 |
| 1.7.1. Objetivo General..... | 40 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos | 40 |
| 2. II. MÉTODO | 41 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 42 |
| 2.1.1. Tipo de investigación | 42 |
| 2.1.2. Diseño de investigación..... | 42 |

| | | |
|---------------|--|----|
| 2.2. | Variables y Operacionalización | 43 |
| 2.2.1. | Variable | 43 |
| 2.3. | Población y Muestra..... | 46 |
| 2.3.1. | <i>Población</i> | 46 |
| 2.3.2. | <i>Muestra</i> | 46 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 46 | |
| 2.5. | Procedimiento de análisis de Datos | 48 |
| 2.6. | Criterios Éticos | 48 |
| 2.6.1. | Respeto a las personas..... | 48 |
| 2.6.2. | Beneficencia..... | 48 |
| 2.6.3. | Justicia | 48 |
| 2.7. | Criterios de Rigor científico | 49 |
| 2.7.1. | Credibilidad o valor de la verdad | 49 |
| 2.7.2. | Consistencia o dependencia | 49 |
| 2.7.3. | Confirmabilidad o reflexividad | 49 |
| 3. | III. RESULTADOS..... | 50 |
| 3.1. | <i>Tablas y Figuras</i> | 51 |
| 3.2. | <i>Discusión de resultados</i> | 58 |
| 4. | IV. Conclusiones y Recomendaciones..... | 61 |
| | REFERENCIAS | 64 |
| | ANEXOS | 72 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de la primera variable | 44 |
| Tabla 2: Operacionalización de la segunda variable | 45 |
| Tabla 3: Estadística de fiabilidad | 47 |
| Tabla 4: Liderazgo Autocrático (Agrupada) | 51 |
| Tabla 5: Liderazgo Liberal (Agrupada) | 52 |
| Tabla 6: Liderazgo Democrático (Agrupada) | 53 |
| Tabla 7: Liderazgo (Agrupada) | 54 |
| Tabla 8: Clima Laboral (Agrupada)..... | 55 |
| Tabla 9: Correlación de Pearson | 56 |
| Tabla 10: Prueba de Chi Cuadrado Liderazgo y Clima Laboral..... | 57 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Nivel del Liderazgo Autocrático..... | 51 |
| Figura 2: Nivel del Liderazgo Liberal..... | 52 |
| Figura 3: Nivel del Liderazgo Democrático..... | 53 |
| Figura 4: Nivel de la Variable Liderazgo..... | 54 |
| Figura 5: Nivel de Clima Laboral..... | 55 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Contexto internacional

El clima laboral ha sido a lo largo de los años de poco interés por parte de las organizaciones ya que en décadas pasadas no se tomaba en cuenta la necesidad de crear un buen clima dentro de la organización, Infobae (2019) explica en su artículo publicado en Argentina, en la vida cotidiana del humano uno de los pilares fundamentales es el trabajo, y en gran proporción es percibido como indispensable. Gran parte de la población en edad laboral transcurre mucho tiempo en la oficina, y a diferencia de antes, el buen ambiente en el centro de labores no era tomado como un tema relevante o de interés por parte de los ejecutivos o líderes dentro de la empresa, sin embargo, la mejor solución para este problema es que los líderes de las organizaciones ejerzan un buen trato con los colaboradores.

En un artículo publicado en El Cronista por Engler (2019) da a conocer que la mayoría de las empresas argentinas tienen diferentes problemas, pero la más resaltante es el clima laboral. El conocido portal de trabajo bumeran realizó una encuesta a 1000 colaboradores, la cual se obtuvo que el 54% de los encuestados expuso que no cuentan con un ambiente laboral que los hagan sentir a gustos. Otra pregunta que también se les hizo fue si se cambiarían de sus centros de labores por uno que si tuviera un adecuado clima laboral, dando como resultado a un 86% que sí optarían por ese cambio. Por otro lado, del total de los encuestados solo el 21% respondieron que es una difícil decisión pero que lo pensarían. “Respecto a la interrogante planteada sobre si ya habían renunciado a otra organización debido a su mal clima, el 40% confirmo que ya lo había hecho” además recalca que un 85% considera que los líderes cumplen con el rol más importante que ayuda a mejorar el clima laboral.

Brizi (2019) en su artículo publicado en El Cronista titulado “Cómo manejar el clima laboral en medio de crisis” nos menciona que un estudio realizado en el país de Argentina obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción por parte de los colaboradores es bajo. Según el área encargada que es RR.HH. indican que todo es a base de un factor cultural, así como a la incertidumbre económica. Por ende es requerido un apropiado liderazgo para así poder conducir al equipo en estas situaciones. Gustavo Aguilera, director de Right Management y capital Humano de Manpower Group, explica lo siguiente “el ambiente laboral depende mucho de los líderes, esencialmente de los directivos, ya que en ellos recae la función de realizar un seguimiento constante a su personal. Si se rompiera el enlace entre trabajadores y directivos, la comunicación pierde dirección y por ende se origina un ambiente incómodo para el personal”.

El artículo publicado por Forbes (2018) formula el problema del silencio existente en las organizaciones mexicanas que resulta difícil detectar en su momento, la mayor parte del tiempo los empleados o trabajadores de cualquier organización conversan de aquello que los inquieta y preocupa, ya sea fuera de la oficina o en espacios no adecuados dentro de la empresa y de forma distorsionada (“radio pasillo”); al no tener con quien comunicar sus preocupaciones dentro de la empresa esto genera pánico organizacional. Por ejemplo, un mal líder que genere resentimiento y/o conlleva a la indiferencia todo ello conduce a que se genere un déficit del clima laboral, haciendo que los empleados prefieran guardar silencio y crear un interés netamente por el salario que perciben. Se recomienda a los líderes de las organizaciones proponer y aplicar mecanismos que estimulen la comunicación continua entre empleado y empleador.

El reconocer a los colaboradores por las funciones que ejercen es parte de un clima laboral favorable, sin embargo, existen empresas donde no se aplican dichos reconocimientos. Maldonado (2016) hace

referencia a un estudio realizado en México por la empresa consultora Tinypulse que se dedica a dar soluciones a empresas con problemas de compromiso laboral, realizó un estudio con un total de 400 mil colaboradores participantes donde dan a conocer que solo el 31% de estos se sienten fuertemente valorados, para complementar dicho estudio la universidad de Ibadan encontró que un adecuado reconocimiento deja huella en los colaboradores y esto a su vez influenciara en su desempeño y productividad. Tinypluse recalca que a veces tan solo un simple “gracias” influye significativamente en los colaboradores para que se sientan valorados.

1.1.2. Contexto Nacional

El diario Gestión (2017) que fue publicado en Perú, la cual hace referencia a Solange Carneiro quien es experta en Gestión de Capital Humano además quien es representante de la empresa SyC Soluciones Asertivas, expresa que las organizaciones con más productividad son aquellas en las que sus colaboradores tienen un adecuado clima laboral. Además, el clima tiene una clara influencia en el compromiso y la satisfacción de sí mismos, no obstante, también repercute en la eficiencia de la organización, esto va desde las ventas, el retorno de inversiones, el rendimiento del colaborador, valor del servicio y el renombre de la organización.

En el artículo publicado en el diario Gestión, por Gill (2019) realizó una entrevista a Alejandra Fonseca quien es la gerente de la empresa peruana “Aptitus”, en donde habla sobre los puntos claves para crear un buen clima laboral, entre ellos recalca un ambiente donde abunde el respeto y la empatía, creando lugares que son agradables y fructíferos para el trabajador. Además, esto ayudara a mantener a los colaboradores comprometidos y poder mejorar hasta un 15% la rentabilidad y productividad de la empresa. Aptitus realizó un estudio para saber cuál es la razón por la cual los colaboradores dejarían su trabajo, como resultado se obtuvo que el 86% abandona su trabajo por un negativo clima laboral, Entre los principales problemas causante de

un pésimo clima laboral tenemos al liderazgo y la relación existente con los superiores directos. Advirtió que si las empresas no focalizan su atención en los colaboradores entonces no mejoran el clima laboral, a la larga complicará las cosas y se verá reflejado en las altas tasas de rotación.

El diario el peruano (2018) expresa que el talento humano es aquel capital esencial dentro de cualquier organización, por la cual es muy importante implementar un buen clima laboral. Ya que este tiene una repercusión directa en el bienestar de los colaboradores. Hace Referencia a Joseph Zumaeta el gerente de Aptitus, quien expresa que un ambiente laboral es positivo cuando se trabaja de una forma más fructífera. Para poder conservar a un colaborador y que tenga una motivación correcta dentro de su trabajo no solo se debe ver desde un punto monetario, sino que es parte de distintas causas donde resaltan las relaciones con el ambiente de trabajo y los factores interpersonales. Para convertir a la organización en un lugar propicio se recomienda usar las tendencias de la innovación y el liderazgo.

El diario el Correo (2018) publicado en Perú nos brinda información sobre un estudio realizado por la Universidad de Harvard, la cual corrobora que lo que más se contagia son los estados de ánimo que pueden ser generados por un mal clima laboral. Mayormente cuando las personas interactúan entre sí y pertenecen a un mismo grupo llegan a transferir sus estados anímicos. Esto mismo sucede con los colaboradores que comparten espacio y tiempo. No solamente sucede entre iguales, sino que también ocurre con los jefes, ya que el estado de ánimo afecta el desempeño de los colaboradores y asimismo directamente al rendimiento de la organización.

Andina (2018) En su artículo expresa que lo más importante para los trabajadores limeños es el clima, según el gerente de Aptitus expresa que “toda empresa” cuenta con las estrategias necesarias para

satisfacer a sus clientes, pero tiene la interrogante ¿por qué un colaborador talentoso escoge una organización en vez de otra? El 81% de colaboradores consideran que es importante el clima para su desempeño laboral además el 86% expresó que estaría dispuesto a renunciar si es que en su trabajo existiera un mal clima laboral. Por lo que los directivos deben conocer a sus colaboradores ya que son de diferentes generaciones y por ende ellos valoran y se enfocan en cosas muy distintas. Se les recomienda crear beneficios como la conciliación en la vida laboral, menos estrés y mayor comodidad en el trabajo. Esto generará como resultados mejorar el clima laboral, menos faltas, aumento en productividad y retención de los talentos.

1.1.3. Contexto Local

En el mundo empresarial el clima laboral no solo se trata del ambiente que los rodea, sino que también es hablar sobre los distintos factores que tiene influencia directa en los colaboradores de la empresa. Mantener un adecuado clima laboral permitirá conservar al factor más importante de la organización que es el capital humano, desde décadas pasadas las investigaciones realizadas por las empresas privadas eran bajas y en el caso publicas casi nulas, la gerencia regional de educación de Lambayeque es una organización del estado encargada de la supervisión y control de la buena marcha pedagógica teniendo el reto de diseñar estrategias que les permita asegurar el aprendizaje de cada uno de los escolares a nivel de la región de Lambayeque. Bien es sabido que las entidades del estado carecen de ciertos factores que las ayuden a mejorar constantemente, en el caso de esta entidad se observa que los líderes tienen cierta despreocupación por el tema del clima laboral, siendo esto de gran preocupación y que a largo tiempo puede ocasionar estrés laboral, desmotivación, mala comunicación, entre otros factores perjudiciales para el adecuado funcionamiento de la organización, por ello analizaremos los estilos del Liderazgo y el nivel de Clima Laboral para

así poder fortalecer el vínculo entre la entidad y los trabajadores construyendo un ambiente de trabajo saludable.

1.2. Antecedentes de Estudios

1.2.1. A Nivel internacional

Piñeiro (2018) en su tesis “La influencia del liderazgo auténtico en el clima laboral de las organizaciones”, Salamanca-España, tuvo como objetivo observar en qué medida el estilo de liderazgo denominado “liderazgo auténtico” influye sobre el clima laboral de una organización. Su investigación es correlacional, su muestra es conformado por 100 participantes entre 18 a 65 años que han estado o están en el mercado laboral y saben lo que es trabajar con un supervisor o un líder. Como resultados de este estudio se obtiene que, influye de manera significativa el liderazgo auténtico en el clima laboral, especialmente en los aspectos concernientes a relaciones entre líder con trabajador a la autonomía de miembros del grupo. Como conclusión es importante ejecutar los estilos de liderazgo que ayuden al clima laboral positivamente en el marco de las organizaciones.

Rosero y Chávez (2017) en su tesis titulada “Identificación de los estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en la empresa Arkos S.A: Estudio comparado entre los niveles jerarquicos y sucursales a nivel nacional” Quito-Ecuador, en su objetivo fue Identificación de los estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en la empresa Arkos S.A: Estudio comparado entre los niveles jerarquicos y sucursales a nivel nacional. Su investigación es cuantitativa- correlacional, su muestra estuvo compuesta por 101 empleados separados en Guayaquil, Cuenca-Ambato y Quito. Como resultados son que depende que estilo de liderazgo se obtenga de la organización , existira una influencia ya sea por parte del mismo clima y tambien en la fuerza de este .Se le recomienda a la directiva de la empresa Akros S.A conocer

la información sobre como establecer su propio plan de fortalecimiento para así mejorar el ambiente.

Villacrés (2016) en su tesis titulada “Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de quito en una entidad” Quito - Ecuador, su objetivo fue Identificar la incidencia que existe entre el tipo de liderazgo y el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera. Su investigación es descriptiva y correlacional dentro de su muestra se encuentran a 55 colaboradores de 11 agencias financieras de Quito, hace uso del análisis de cuestionario y el análisis documental. Se concluye que existen distintos estilos de liderazgos presentes en todas las agencias, además los subordinados se sienten orgullosos y comprometidos a la hora de hacer sus actividades con la empresa, pero se observó una falta de incentivos o motivación laboral ya que se obtuvo insatisfacción con el salario y bonificaciones.

Falconi (2016) en su tesis titulada “El liderazgo en los mandos medios- Supervisión y su influencia en el clima laboral” Guayaquil-Ecuador, su objetivo es Determinar cómo el liderazgo en los mandos medios de supervisión influye en el clima laboral y en los niveles de estrés psicosocial, en los trabajadores de planta de la industria ILCA “Industria Licorera del caribe”, su metodología es exploratorio-descriptivo, tomó como muestra dos áreas: administración y producción, utilizando como instrumentos su respectiva entrevista , la descripción de cargos y la encuesta. Sus resultados son que en una de las Áreas que es la de administración presenta un buen clima laboral, saben cuáles son sus responsabilidades por ello cumplen con sus funciones como equipo, por lo contrario, en el área de producción muestran problemas laborales con el jefe fomentando así un pésimo clima laboral lo cual genera una baja calidad de trabajo y sentimientos de inconformidad hacia la organización. Como conclusión se obtiene que en el área de producción necesita realizar cambios como fomentar

el diálogo, así mismo también poner en marcha las habilidades de un liderazgo.

Rodríguez & Guerrero (2015) en su tesis titulada "propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social" planteo el siguiente objetivo; investigar el clima laboral y la cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social, para generar una propuesta de mejora que beneficie a los servidores públicos. Dicha metodología es descriptiva. Entre las técnicas que utilizó está la observación, entrevista y la encuesta. En conclusión, todos los trabajadores pueden obtener de una manera positiva el clima laboral, aunque existen aspectos que también benefician más como: implementar una administración organizacional ya sea por sus procesos; su propio plan de recompensas, y por último beneficios los cuales premien su excelente desempeño en las tareas.

1.2.2. A Nivel Nacional

Ramirez (2018) en su tesis titulada "Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes del distrito de Ancón - La Mar, 2017" Ayacucho-Perú, su objetivo fue Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima laboral de los docentes en el distrito de Ancón - La Mar, 2017, su investigación es transversal-correlacional, dentro de su muestra se encuentran 38 docentes los cuales fueron encuestados ya que estos pertenecen a esta institución educativa , se encuesta para así poder conocer las opiniones y cuantificar con procesos estadísticos. Se concluye que cuando existe el compromiso de liderazgo este influye de manera positiva al clima laboral, por el contrario, cuando el liderazgo directivo no es favorable su clima laboral es deficiente. Se recomienda a la Dirección Regional de Educación Ayacucho que planifique capacitaciones para fomentar el liderazgo en los docentes.

La presente investigación realizada por Piedra (2017) en su tesis titulada “Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca-2017” Lima, cuyo objetivo fue de determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima organizacional de los colaboradores de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, en el año 2017, su metodología es correlacional lo cual consiste en diseño no experimental cuya población se conformó por 22 trabajadores; utilizando el instrumento del cuestionario para la obtención de los datos, en conclusión la motivación influye significativamente para que su clima laboral mejore.

La investigación de Flores y Lecca (2016) en su tesis titulada “Aplicación del modelo de comunicación corporativa interna y su influencia en el clima laboral de Teleatento del Perú S.A.C. de la Región Norte 2014” Trujillo-Perú, su objetivo planteado fue Determinar la influencia del modelo de Comunicación Corporativa Interna en el clima laboral de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., de la Región Norte, además, su población fue de 300 colaboradores; usaron el cuestionario como instrumento para recolectar la información. El clima laboral fue directamente influenciada por su comunicación corporativa que es interna, siendo la comunicación parte de las dimensiones que pertenecen a esta investigación la cual utilizó indicadores como “uso de medios de comunicación”, “satisfacción laboral”, “oportunidad de trabajo” y “comunicación de los objetivos estratégicos de la empresa”.

EL clima laboral hoy en día es de mucha importancia dentro de las empresas ya que este puede influir ya sea para la mejoría o empeoramiento de estas mismas, por tal motivo Asencios y Espejo (2019) en su tesis titulada “Plan de comunicación interna para mejorar el clima laboral de la plana docente de la I.E “Casa grande”- Casa grande 2018-2019” Trujillo-Perú, tuvieron como objetivo determinar de qué manera el plan de comunicación interna mejoró el clima laboral en

la plana docente de la I.E “Casa Grande”. En la cual se tomó como población y muestra a 70 docentes, se utilizó como instrumento el cuestionario la cual contenía 15 preguntas cerradas y finalmente se realizó una comparación del pre y post test donde obtuvo como conclusión que la comunicación mejoró significativamente dentro de la institución su clima laboral.

En su investigación Valverde (2015) titulada en su tesis “Diagnóstico del clima laboral en el área de operaciones de una financiera de la ciudad de arequipa, para la formulación de estrategias para la mejora del desempeño, Arequipa 2015” planteó el objetivo de Diagnosticar el clima laboral del área de operaciones en una financiera de la ciudad de Arequipa, para la elaboración de estrategias que permitan la mejora del desempeño de la misma. Para la recaudación de datos lo cual se utilizaron unos instrumentos para análisis de observación y data. Como conclusión se obtuvo que se optimizarán dichos costos, seguidamente se tratará de mejorar la rentabilidad de la empresa, ya que es sumamente importante, porque es la base primordial de los colaboradores, que son la cara principal de la empresa, esto hará que se sientan identificados con ella y así poder solucionar algunos de los problemas que se van presentando por año y así sucesivamente.

1.2.3. A Nivel Local

La investigación realizada concentra su atención en aquellas relaciones interpersonales que forman una parte fundamental para la obtención de un clima organizacional óptimo, Sánchez (2015) en su tesis titulada “Propuesta de mejora del clima laboral basado en el modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord en el banco Interbank tienda mercado modelo – 2015” Chiclayo-Perú, la cual tuvo como objetivo realizar un análisis de la interacción existente entre los empleados y el jefe para poder Desarrollar una propuesta de mejora,

basado en el modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord, para el Clima Laboral de los trabajadores del Banco Interbank tienda mercado Modelo, su metodología fue descriptivo - propositivo, la población que tomó en cuenta fueron 14 colaboradores distribuidos en las oficinas del banco; se realizó un cuestionario lo cual contó con 19 preguntas y fue distribuido en 6 partes lo que le permitió obtener como resultado que los colaboradores si comparten los objetivos que asignó la empresa y manifiestan que el clima de trabajo es muy agradable y a la vez es grato, por ende no necesitan de ayuda ya que desempeñan sus labores sin inconveniente alguno.

Arnao y Villegas (2015) en su tema de investigación “Relación entre la motivación y el clima laboral del Banco Continental BBVA balta basado en la teoría de Litwin Stringer, Chiclayo” su objetivo es Desarrollar una propuesta de un Plan de mejora, basado en la Teoría de Litwin y Stinger, para el Clima Laboral de los trabajadores del Banco Continental BBVA. Utilizó el tipo de investigación Descriptivo – Propositivo, su muestra fue de un total de 31 trabajadores, para la recolección de información se usó la entrevista y la encuesta. Como conclusión es que los trabajadores perciben que tienen un buen clima, lo cual es apto para poder trabajar, mayormente pueden ser indiferentes a la presencia de una fuerza ya sea de apoyo, las normas que tienen sobre el rendimiento son altas, por lo que existen conflictos, por querer cumplir con niveles altos para que los identifiquen como trabajadores de la empresa.

Huapaya & Elorreaga (2019) en su tesis titulada “Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, Agosto – Septiembre, 2017” Chiclayo-Perú, cuyo objetivo es determinar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral, según el sexo y áreas de: producción, comercial y administración; así como, las características sociodemográficas en los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto -

septiembre del 2017. Su metodología es no experimental y descriptiva, utilizaron como instrumento la encuesta, su muestra es de 100 trabajadores, mujeres y hombres de las áreas de Producción, Administración y Comercial. Su resultado es que según los niveles de clima laboral favorables es, en el sexo masculino un 38% y en el sexo femenino se obtuvo 13%. Se concluye que se encontró en las áreas de trabajo un buen clima laboral, así como nivel promedio en el área de producción y administración. Se recomienda al área de RR. HH un nuevo programa de bases de datos o también realizar un programa de intervención para mejorar la motivación laboral y el clima laboral.

Cordova (2015) en su tesis titulada “Estrategia de liderazgo sustentado en la teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse, Litwin y Stringer para mejorar el clima laboral de la institución educativa N° 15135 del caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, año 2014” Lambayeque-Perú, cuyo objetivo es diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el clima laboral del trabajo docente. Su metodología es descriptiva-propositiva, teniendo como muestra a 12 gestores entre ellos están la plana docente y el personal administrativo, su resultado es que existe un deficiente clima, ya que existe una mala y escasa comunicación entre los docentes. Se concluye que se determinó un estado de clima laboral para así poder mejorar el liderazgo. Se recomienda profundizar las investigaciones de clima laboral para así tener una mirada más completa.

Cabrera & Gamarra (2015) en su tesis titulada “Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa pacifico seguros S.A en la sucursal de la ciudad de Chiclayo, 2014” Chiclayo-Perú, cuyo objetivo es elaborar un plan de mejora del clima laboral en la empresa Pacífico Seguros S.A, sucursal Chiclayo, su metodología es descriptiva, su muestra es de 21 personas que son el total de trabajadores y se consideró encuestar a todos. Los resultados de la encuesta demuestran que cada dimensión muestra categoría “B”, ya que esta muestra que su

nivel puede ser superior, aun así, la empresa debe aspirar a tener una categoría máxima porque si no podría descender. Se concluye que su grado de nivel de supervisión e involucramiento laboral se hallan en un nivel aceptable, también aquellos que más necesitan poder desarrollarse por lo que se encuentran por debajo del nivel promedio. Así mismo esta investigación nos da una descripción de los factores más relevantes que causan un deficiente clima organizacional dentro de un centro de salud lambayecano.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Liderazgo

Entre los diferentes autores que hablan sobre el liderazgo se eligieron a tres de ellos para definir este tema:

Según Chiavenato (2006) describe al liderazgo como un conjunto de actividades en el cual se ejerce influencia ya sea para la persona o conjunto de individuos para cooperar y así poder consentir los objetivos planteados en una determinada situación.

Ruiz (2017) cita a Benis Warren y Burt Nanus quienes dicen que el liderazgo es la unión de las habilidades que toda persona posee para conseguir influenciar directamente en la forma que se desempeñan los individuos, así generando que se trabaje con esmero para lograr las metas y los objetivos comunes.

Agüera (2006) expresa que el liderazgo es un conjunto de actividades, por ende un individuo hace uso de su capacidad influenciando sobre las demás personas y así puedan trabajar con entusiasmo a la hora de conseguir los objetivos en beneficios de todos.

1.3.2. Teorías del Liderazgo

1.3.2.1. Teoría de los rasgos de personalidad:

Chiavenato (2012) nos dice que esta teoría fue influenciada por el gran hombre Carlyle, lo cual describió que un líder nace con facciones determinadas de la personalidad, esto le permite diferenciarse de los demás ya que posee una personalidad que influye en el comportamiento de sus similares, entonces se dice que un líder es aquel que logra inspirar confianza, también el que es perceptivo llegando así a pensar en grande, ser inteligente y así lograr alcanzar grandes logros, sus rasgos son:

- a. Rasgos físicos:** este tipo de rasgos se caracterizan por su vigor, su apariencia estética, su peso y la estatura que posee.
- b. Rasgos intelectuales:** generalmente se caracterizan por la adaptabilidad que tienen, por su determinación, su gran pasión y su buena autoestima.
- c. Rasgos sociales:** en estos rasgos se necesita la cooperación, un gran manejo de las habilidades interpersonales y también su habilidad para la Gestión administrativa.
- d. Rasgos relacionados con el trabajo:** estos rasgos son indispensables para el interés en la realización, su iniciativa y la persistencia.

1.3.2.2. Teoría de los estilos de Liderazgo:

Chiavenato (2012) nos describe que la presente teoría se enfoca en los estilos de liderazgo y deja a un lado los rasgos del líder, esto quiere decir como es su forma de actuar, también señala los siguientes estilos de liderazgo: Liberal, Democrático y Autoritario.

1.3.2.3. Teoría situacional del Liderazgo:

Chiavenato (2012) nos redacta que esta teoría situacional parte de un contexto mucho más amplio lo cual dice que no hay

solamente un estilo determinado de liderazgo, lo cual expresa que no se puede utilizar en cualquier tipo de situación. Por otro lado si es verdadero: cada acontecimiento exige un distinto tipo de líder para así poder dirigir con éxito a su equipo. Se infieren estas proposiciones:

- a. En el momento en que las tareas se vuelven repetitivas y constantes, muchas veces el liderazgo tiene su límite porque esta constantemente siendo supervisado por el jefe.
- b. El líder puede adaptar las diferentes características que contiene el Liderazgo según la persona a la que se esté dirigiendo.

1.3.2.4. Teoría contingencial del liderazgo:

Chiavenato (2012) nos dice que esta teoría fue propuesta por Fiedler, expresa sobre el modelo contingencial lo cual hace referencia que no hay un único o mejor estilo de liderazgo para las diferentes ocasiones. Para él, solo hay 3 dimensiones que influyen para un eficaz liderazgo:

- a. **Relaciones entre líder y miembro:** es cuando el líder es aceptado por sus miembros o viceversa. Puede ser buena o mala. Esta dimensión es más importante que el líder en posición.
- b. **Estructura de la tarea:** es cuando se observa la estructuración de dicha tarea, lo cual puede ser rutinario y programado (estructurado) o vago e indefinible (no estructurado).
- c. **Poder de la posición del líder:** es la dimensión en la cual la autoridad formal es atribuida a el líder seleccionado, independientemente del poder que posee, por lo que puede llegar hacer débil o fuerte.

1.3.3. Dimensiones de liderazgos.

Las dimensiones según Chiavenato (2006) señala que existen 3 tipos de liderazgos:

- a) **Liderazgo autocrático:** es aquel líder que centraliza la toma de decisiones e impone sus mandatos. Desde otro punto de vista la conducta demostrada de los grupos dio que existe mucha tensión, frustración y agresividad, también se observa una carencia de espontaneidad en las iniciativas y de los grupos de amigos. Aparentemente les gusta realizar las tareas, pero no demostraron ningún signo de satisfacción frente a ella. El trabajo es únicamente ejecutado en presencia del líder, y cuando este no está presente, las actividades cesan y aquí es donde se da a conocer los sentimientos de inconformidad generando indisciplina y agresividad.

Indicadores

1. Desconfianza

Ramirez (2016) nos expresa que la desconfianza puede llegar hacer una amenaza a nuestra felicidad, ya que el que desconfía es porque anticipa algo negativo. También provoca ansiedad y miedo.

2. Poder

García (2009) acción la cual se realiza sobre las personas por otras personas.

- b) **Liderazgo liberal:** Este líder se determina por dar la rienda de la toma de decisiones a su grupo y no ejecutar ningún tipo de control sobre ellos. Si se habla del dinamismo de los grupos se dice que fue intensa, pero no se puede decir lo mismo de la producción ya que esta fue deficiente. A la hora de realizar las tareas se observa que son desarrolladas al azar con muchas variaciones, además el uso del tiempo es muy malo ya que no se usa exactamente para

realizar las labores. Resalta un individualismo muy agresivo y poco respeto por su líder.

Indicadores

1. Conformista

Cortejoso (2012) Define al conformista como aquella persona que modifica su conducta ante diferentes situaciones de incertidumbre, haciendo que se acerque a la respuesta de la mayoría de las personas ante el mismo suceso.

2. Confiado

Sanz, Ruiz, & Pérez (2009) Es un estado el cual se involucran las expectativas positivas sobre los motivos de otras personas, hacia las circunstancias que implican riesgo para uno mismo.

c) Liderazgo democrático: Dicho tipo de líder es quien orienta y conduce al grupo, busca distintas alternativas para motivar la participación de las personas, trata de formar grupos en donde se puedan establecer buenas relaciones cordiales entre los individuos. Este líder genera una comunicación amable, espontánea y franca. Mantiene un ritmo seguro, continuo y sin alteraciones al realizar el trabajo incluso cuando no se encuentra presente, resalta una impresionante unión grupal con un satisfactorio clima. (p.107)

Indicadores

1. Participativo

Barrientos (2005) cita a los autores Werthein y Argumedo (1984) lo cual nos definen que lo participativo involucra la consideración de necesidades no materiales

como puede ser participar en las decisiones que afectan la vida cotidiana o en el trabajo.

2. Motivación

Peña & Villón (2017) mencionan a González (2008) que nos define la motivación como un conjunto de “procesos psíquicos” la cual esta relacionada con estímulos externos lo cual mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, puede o no generar satisfacción.

3. Equitativo

Olivera & Arellano (2015) expresa que otorga a cada quien lo que le corresponde además considera tratar por igual a quienes son iguales y diferente a quienes son desiguales en la proporción de su desigualdad.

Ruiz (2017) Este autor plantea más tipos de liderazgos. (p. 7)

- a) **Líder espontáneo.** Es aquel líder espontáneo que surge inesperadamente frente a un tipo de situación o problemática, es aquí donde toma el mando y busca acciones de contingencias para darles solución, da instrucciones y coordina para llegar a realizar unas adecuadas acciones.

- b) **Líder tradicional.** Una característica de este líder es que el poder que obtiene se basa en el cargo que ocupa o es obtenido por pertenecer a un grupo de poder, este caso se ve mayor mente en las monarquías y en la mayoría de empresas familiares, usualmente este líder es el primogénito, la mayor parte de veces estos no cuentan con las cualidades necesaria para poder liderar a sus colaboradores dentro de la organización.

- c) **Líder autoritario:** Como su nombre lo dice es aquel que toma por sí mismo las decisiones sin pedir algún consejo u opinión de los demás incluso ignoran y desaprovechan las sugerencias de sus colaboradores, además de esto no brinda ningún tipo de explicación sobre sus decisiones y actos, muy pocas veces esta toma de decisiones es acertada, mayormente tienden a errar apartándolo de los resultados esperados
- d) **Líder democrático.** Este líder para poder realizar una toma de decisiones realiza una previa consulta con todos los demás de su grupo, recolectando las opiniones y sugerencias de todos para realizar una adecuada toma de decisión.
- e) **Líder carismático.** Son un tipo de líder que se caracteriza primordialmente por su personalidad y el carisma que usan para influenciar e inspirar directamente en las personas, por lo general cuentan con una alta autoconfianza llegando a contagiar a todos los demás, la mayor parte de estos líderes se ven en los ámbitos de la religión, la política, movimientos sociales y en algunas organizaciones, como ejemplo de personas que influenciaron con su carisma a las masas para alcanzar diversos fines resaltan Mahatma Gandhi, Adolfo Hitler y el papa Juan Pablo II. (p. 7).

El autor Agüera (2006) expone los siguientes tipos de liderazgos:

a) Autocrático o autoritario:

El líder es quien impone sus directivas determinando cuales son los pasos y las técnicas que utilizara son importante los demás, no cuenta con la fe y confianza suficiente en sus colaboradores, considera que lo único que motiva y sirve como recompensa es el salario, se encarga de dar órdenes además impide que se le realicen preguntas y sin dar ningún tipo de explicación, el nivel de

producción es alto siempre y cuando el líder esté presente en caso de su ausencia esta baja.

b) Democrático y participativo:

Este tipo de líder es aquel que la toma de decisiones y las estrategias son compartidas con el grupo para fomentar el debate y así llegar a una decisión certera, si en algún momento el líder toma las decisiones por el mismo luego explicara las razones a su grupo. El líder permite que el grupo escoja las tareas y las técnicas que les permitirán alcanzar su objetivo, dejando al criterio del de ellos la asignación de actividades para cada miembro, busca principalmente formar parte del grupo y fomentar el sentimiento de responsabilidad, resalta la alta calidad y productividad.

c) Laissez faire (liberal);

El líder se caracteriza por dar completa libertad de la toma de decisiones a cualquier individuo que forme parte del grupo además resalta por tener la mínima participación en la propuesta de decisiones ya que desconfía de sus habilidades de líder, asimismo en casi todos los momentos solo se limita a dar información cuando se le es solicitada (p. 44)

1.3.4. Habilidades del liderazgo.

La mayoría de analistas han tenido que identificar las diferentes maneras en que el liderazgo se pueda llevar de una manera efectiva. Por eso este estudio de liderazgo se enfoca en que su éxito dependerá de su conducta y sus destrezas y no de sus rasgos personales. Agüera (2006) expone las siguientes habilidades necesarias que todo buen líder debe tener.

- a) **Habilidad técnica:** Esta habilidad hace alusión principalmente a los conocimientos y competencia de la persona presenta al desempeñar cualquier tipo de proceso
- b) **Habilidad humana:** Se refiere a la capacidad que toda persona tiene para efectuar alguna actividad de manera eficaz, ya sea con otras personas o un grupo
- c) **Habilidad de conceptualización:** Alude especialmente a la capacidad de pensamiento analítico, en términos de relaciones complejas, términos de modelos y marcos de referencia.
- d) **Habilidad para anticipar escenarios futuros:** Se basa en la agudeza de la persona para realizar lecturas profundas y oportunas del ambiente de la organización y basándose en eso crea a futuro una visión para el grupo. (p.52)

1.3.5. Clima laboral

Chiavenato (2017) manifiesta que el concepto de motivación se relaciona de manera significativa al ambiente laboral, si estas personas estén psicológicamente sanas, ellos emocionalmente se sienten mejor, están preparados para enfrentar los obstáculos y problemas que ocurran dentro de su centro de trabajo, su clima se encuentra directamente relacionado con los altos niveles de motivación que los trabajadores tienen dentro de la organización; si el clima organizacional aumenta se traduce que existe ánimo, satisfacción, interés y colaboración. Por otro lado, si el nivel de motivación es bajo existirán problemas de depresión, desinterés y apatía.

García (2009) describe al clima como aquella noción que tiene el colaborador de la empresa que labora, asimismo da una idea de cómo se

va formando estos términos de factores o variables como estructura, autonomía, recompensa, consideración, apoyo, apertura, cordialidad, entre otros

Seisdedos (1985) Menciona a Winert (1981) quien describe que el clima laboral es parte de la cualidad interna de las empresas que siempre perdurará, resultado tanto de la normativa como de la conducta de sus colaboradores y esto hace a la organización diferente a las demás. Así, pues, refiere que influye en las actitudes y en su conducta también.

1.3.6. Medición del clima laboral.

García, (2009) manifiesta que para poder realizar una evaluación sobre el clima laboral es importante llevar a cabo métodos instrumentales: encuesta, entrevista, cuestionarios, etc. el cuál se enfocará hacia la identificación y fidelización en relación a los aspectos externos e internos con carácter informal y formal que repercutirán en el comportamiento de los colaboradores, a partir de actitudes y percepciones que se muestran en el entorno laboral en el que interviene la motivación.

1.3.7. Dimensiones

Según Palma (2004) considera las siguientes dimensiones primordiales para el clima laboral:

Autorrealización:

Se considera como una dimensión importante porque permite medir el entorno en el que se encuentra el colaborador, referente a su progreso profesional, así como también es parte del proceso de selección, debido a que un colaborador preparado, logra dar de aportes importantes para la institución.

Indicadores:

1- Valoración

Champredonde & Gonzales (2016) manifiesta que, es fortalecer o valorizar una acción dándole un sentido positivo, llega a reconocer 3 acepciones: la primera acepción consta en generar en darle un valor neto a una acción de servicio o mercancía, es decir, se busca generar un valor económico. La segunda consta de crear un valor derivando el grado de mérito derivado de algo o alguien. La tercera es la de aumentar el valor de algo.

2- Desarrollo de ideas:

Salvador (2004) es seleccionar la parte creativa e imaginaria en un proceso o producto material apto para el puesto de operación.

3- Desarrollo personal:

Romero (2018) es la causa de un grupo de personas o una sola la cual pueden asimilar conscientemente un conjunto de comportamientos, acciones, ideas y pensamientos con el fin de poder mejorar una situación en particular.

Compromiso laboral:

Es una de las dimensiones principales para poder llevar un buen clima laboral al ser un lazo de lealtad que tiene el colaborador, el cual espera mantener dentro de su organización siendo parte de su motivación implícita.

Indicadores

1- Vigor:

Ucha (2010) nos dice que es la actividad notable o fuerza de las cosas, la persona que posee vigor posee mucha energía.

2- Dedicación:

Marcantonio (2017) es la elevada extensión laboral, que va de la mano con el sentimiento de significancia, orgullo, reto hacia el trabajo e inspiración.

Control:

Hidalgo (2015) es la verificación que se le hacen a todas las actividades que se estén realizando, puede ser mediante reglas establecidas.

Indicador

1- Supervisión:

Indica que supervisión es la “percepción de significación y funcionalidad de los jefes en la inspección internamente del ambiente laboral con su actividad, así mismo la orientación y el apoyo en relación con su labor que forma parte del desempeño diario”.

Comunicación:

Palma (2004) manifiesta que es la “apreciación del nivel de claridad, apresuramiento, relación y fluidez de la respectiva y oportuna información al trabajo que se da dentro de las organizaciones, así mismo se espera tener una atención que satisfaga a los clientes y usuarios.

Indicador

1- Comunicación interna:

Brandolini, Gonzáles, & Hopkins (2009) es aquella herramienta de gestión la cual también puede ser una técnica, está dirigida a los colaboradores internos. Específicamente al personal de la organización con el fin de generar un entorno participativo, productivo y armonioso.

Ambientes laborales

Ayala (2015) es un conjunto de emociones lo cual llegan hacer vistas, incluye la motivación de colaboradores para la realización de actividades diarias.

Indicador

1- Recursos:

Chiavenato (2015) indica que al asignar los recursos hará que se determine el tiempo, dinero, las materias primas y esto logrará que el equipo se pueda distribuir en diversos grupos, mientras más dispongan de estos recursos los colaboradores contarán con instalaciones apropiadas y un equipo moderno de lo contrario si la empresa tiene recursos particulares los colaboradores tendrán problemas al realizar su trabajo.

La autora Bordas (2016) hizo una recopilación de diferentes y principales autores de clima, proponiendo lo siguiente:

- **Autonomía:**

Cuando en la empresa los colaboradores notan que también pueden ellos solucionar problemas y tomar decisiones, en ausencia de sus superiores, es ahí donde los empleados se hacen independientes para poder tomar iniciativas propias.

- **Cooperación y apoyo:**

Cuando los trabajadores sienten que dentro de la empresa existe un ambiente agradable de cordialidad, apoyo y compañerismo para poder desarrollarse en la organización.

- **Reconocimiento:**

Es cuando los colaboradores ven que su trabajo es valorado al recibir un reconocimiento adecuado por su desempeño en la empresa.

- **Organización y estructura:**

En el momento que los colaboradores perciben que su desarrollo de trabajo está bien coordinados y organizados es decir son entendibles y eficaces, sin tantas limitaciones burocráticas.

- **Innovación:**

Es cuando los miembros perciben disposición de poder expresar y ejecutar nuevas ideas, procedimientos, métodos. Ya sea para el cambio y la creatividad asimismo asumen los riesgos que suponen.

- **Transparencia y equidad:**

Es cuando los integrantes de la empresa observan las prácticas dentro de la organización y las políticas, transparentes, equitativas y no injustas, especialmente a la valoración del desempeño y oportunidad de promoción.

- **Motivación:**

Es el grado de captación que poseen los colaboradores sobre la energía, desempeño y las formas de motivación que tiene la empresa, generando así interés y compromiso con sus actividades.

- **Liderazgo:**

Cuando los integrantes de la empresa perciben en los líderes su capacidad de dirección, su forma en que se comporta y la relación con el resto de colaboradores.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la influencia del liderazgo con el clima laboral en la Gerencia Regional de educación -2020?

1.4.1. Problemas específicos

¿Cuál es el tipo de liderazgo en la Gerencia regional de educación?

¿Cuál es el nivel de clima laboral en la Gerencia regional de educación?

¿Cuál es la significancia existente entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

La importancia del presente trabajo de investigación es poder extender nuestra noción sobre la relación existente los Estilos del liderazgo existente de los líderes y el Clima Laboral dentro de la Gerencia regional de educación de Lambayeque, también permite dar a conocer la importancia de tener un adecuado clima laboral dentro de esta institución y en cada individuo que lo integra. EL clima promueve el engagement con la organización y a su vez incrementando el buen desempeño de los colaboradores. Desde el punto de vista del trabajador, el clima es valioso porque reduce la imprecisión; indica cómo se hace las cosas y qué es importante; pero no

debemos ignorar los aspectos potencialmente disfuncionales del clima, especialmente si es fuerte para la eficacia de la organización.

Justificación Teórica:

El presente estudio se lleva a cabo con el propósito de utilizar las teorías recolectadas de libros como Chiavenato (2012) para la primera variable del liderazgo; asimismo la variable de clima laboral será desarrollada en base a Palma (2004) quien nos brinda las dimensiones que utilizamos en esta investigación.

Justificación Metodológica:

Este proyecto de investigación se llevará a cabo usando las técnicas de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que se validarán por expertos en el tema y así logrando que los datos recolectados sean utilizados para llegar a cumplir con nuestros objetivos

Justificación Práctica:

La presente investigación tiene la finalidad de dar a conocer a la entidad los estilos de liderazgos y el nivel del clima laboral existente dentro de esta organización y poder contribuir para mejorar el clima laboral de esta y otras organizaciones.

Justificación Social:

Porque el presente estudio se utilizará para medir estilos de liderazgos y la influencia en el clima laboral existentes dentro de la empresa, estos datos podrán servir no solo para la organización, sino también para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

H1: Existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020

H0: No existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación -2020

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Conocer si existe la influencia entre el y el clima laboral de la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Identificar el tipo de liderazgo en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.
- Analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque.
- Establecer el nivel de influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

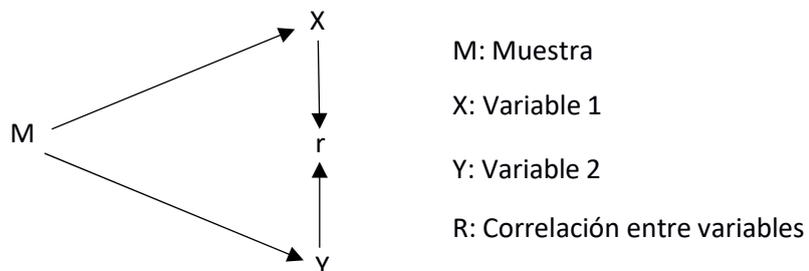
Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) expresan que la finalidad de la investigación correlacional es conocer la asociación o relación existentes ya sea de dos o más variables. Por esta razón consideramos que esta investigación es correlacional porque comprobaremos la relación que existe entre las dos variables de estudio.

Además, Hernández, Fernández & Baptista (2014) expresan que las investigaciones descriptivas son aquellos que buscan detallar las características propiedades, procesos, grupos, comunidades, objetos, perfiles de los individuos o cualquier otro fenómeno que sean parte de un análisis. Por se consideró descriptiva este trabajo, ya que recogeremos información sobre las variables en estudio.

2.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) definen que toda aquella investigación la cual no se manipulan las variables se le denomina como una Investigación No Experimental, esto hace referencia a que serán utilizadas las variables tal como están.

Además, es de diseño transversal, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dan a conocer que tiene como fin describir variables e investigar sus incidencias y relacionarlas en un momento específico.



2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variable

Liderazgo: Según Chiavenato (2006) la variable será medida con los 3 estilos de liderazgo, estos son: Autocrático, Liberal y Democrático.

Clima Laboral: Según Palma (2004) esta variable se medirá a través de distintos indicadores: Autorrealización, Compromiso Laboral, Control, Comunicación y Ambiente Laboral.

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de la primera variable

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Técnicas/ Instrumento |
|------------|-----------------------|---|---|--|
| Liderazgo | Liderazgo autocrático | Desconfiado | ¿Considera Ud. que la toma de decisiones es solo realizada por su jefe? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | Poder | ¿Considera Ud. ¿Que su jefe no toma en cuenta las opiniones de los colaboradores? | |
| | | Conformista | Considera Ud. ¿Que su jefe es una persona que se obsesiona con tener el poder? | |
| | Liderazgo liberal | Confiado | ¿Considera que su jefe se resigna ante cualquier adversidad? | |
| | | | ¿Considera que a su jefe le falta ambición? | |
| | | | ¿Considera que su jefe evita sus funciones delegándoles a otros colaboradores? | |
| | | | ¿Considera usted que su jefe otorga libertad en la toma de decisiones? | |
| | | Participativo | Al detectar un problema ¿Su jefe busca corregirlo junto con su equipo de trabajo? | |
| | | Motivación | ¿El jefe brinda recompensas al cumplir con los objetivos propuestos? | |
| | Liderazgo democrático | | ¿Considera usted que su jefe valora los altos niveles de desempeño? | |
| Equitativo | | ¿El trato que brinda el jefe es igual para todos los colaboradores? | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización de la segunda variable

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Técnicas/ Instrumento |
|------------------|----------------------|--|--|-----------------------------|
| Clima Laboral | Autorrealización | Valoración | ¿Ud. Considera que su jefe valora su trabajo? | Técnica: Encuesta |
| | | Desarrollo de ideas | ¿Considera Ud. ¿Que la organización promueve el desarrollo de ideas creativas e innovadoras? | |
| | | Desarrollo personal | ¿Las actividades que realiza le permiten desarrollarse personalmente? | |
| | Compromiso laboral | Vigor | En su trabajo ¿Ud. ¿Se siente capaz de ayudar, interactuar y tener un buen desempeño? ¿Ud. Podría continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? | |
| | | Dedicación | ¿Considera Ud. ¿Que su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo? ¿Ud. Propone cambios y alternativas frente algún problema? | |
| | | Supervisión | ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se le presenten? ¿Considera Ud. ¿Que la evaluación que se realiza de su trabajo, le ayuda a mejorar? | |
| Comunicación | Comunicación interna | ¿Considera Ud. ¿Que tiene una adecuada comunicación con los demás colaboradores de su centro de trabajo? | Instrumento: Cuestionario | |
| Ambiente laboral | Recursos | ¿Ud. ¿Posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su trabajo? ¿Cuenta Ud. ¿Con tecnología que le facilita realizar su trabajo? | | |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) Cataloga a la población como el universo de elementos unidos en conjuntos con iguales características de los que extraerán información, además estos conjuntos no solo se conforman por personas (p. 174).

La población de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque está integrada por 40 colaboradores, por ser pequeña se trabajará con toda la población.

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Consideran la muestra como la esencia o también como un subgrupo dentro de la población, de donde se recogerán los datos y que tienen definirse y delimitarse la tiene que ser representativo". Al contar con una población reducida se considerará toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

2.4.1.1. Encuesta

La herramienta por excelencia usada para el recojo de datos más reconocida y utilizada vendría a ser la encuesta. Baena (2014) nos dice que es un cuestionario que se aplicará a un grupo representativo del universo que estamos estudiando.

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Cuestionario

Hernández, Fernández & Baptista (2014) expresa que el cuestionario es un grupo de interrogaciones que tiene afinidad con una o más variables que se deseen medir. El presente trabajo de estudio se utilizará el cuestionario que saldrá de la Operacionalización de las variables.

2.4.3. Validez

Hernandez, Fernández, & Baptista (2014) Hace referencia a la validez como el grado en que la variable objetivo es medida por el instrumento. Esta presente investigación se realizó mediante la aprobación de los expertos, los mismos que validarán la encuesta antes de su implementación.

2.4.4. Confiabilidad

Hernandez, Fernández, & Baptista (2014) refiere que es un instrumento que sirve para poder medir el grado de fiabilidad en que se debe aplicar de manera constante al mismo sujeto u objetivo produzca resultados semejantes.

Tabla 3: Estadística de fiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,673 | 23 |

Fuente: Programa estadístico SPSS

2.5. Procedimiento de análisis de Datos

Para realizar el procesamiento de análisis de datos se empleará el software SPSS versión 25, permitiendo el procesamiento de los datos obtenidos por los cuestionarios aplicados a los colaboradores que laboran dentro de la Gerencia regional de educación de Lambayeque, de tal manera que representaremos los resultados a través de tablas y figuras estadísticas.

2.6. Criterios Éticos

2.6.1. Respeto a las personas

Belmont (1979) indica que los participantes de las investigaciones tienen que ser tratados como agentes con autonomía, asimismo respetando sus opiniones y criterios, también deben ser protegidos; estos participantes son deben ser voluntarios y así brindar una información adecuada.

2.6.2. Beneficencia

Belmont (1979) expresa que son aquellos hechos de generosidad con cierto grado de desinterés; de manera que permita obtener información necesaria sin causar ningún daño, predominando el bienestar de los individuos por encima de lo científico y académico.

2.6.3. Justicia

Belmont (1979) Es la equidad que existe en las personas que brindan la información de manera que se actué con justicia tratando a todos con igualdad, dejando de lado las excepciones y preferencias, que permitan obtener un análisis justo, con el objetivo de brindar posibles soluciones a la entidad.

2.7. Criterios de Rigor científico

2.7.1. Credibilidad o valor de la verdad

Noreña, Alcaraz, Rojas & Rebolledo (2012) señalan que un requerimiento permite conocer los fenómenos y las experiencias percibidas por los sujetos, además los resultados tienen que tener relación con el fenómeno observado, logrando que los resultados sean catalogados como serios o verídicos por los sujetos participantes en el estudio.

2.7.2. Consistencia o dependencia

Noreña, Alcaraz, Rojas & Rebolledo (2012) indican que la estabilidad de los datos se puede obstaculizar debido a la complejidad de la investigación, donde no es dable la replicabilidad exacta de la investigación al haber una extensa variedad de condiciones examinadas por los investigadores; detallando la recopilación, interpretación y análisis de los datos.

2.7.3. Confirmabilidad o reflexividad:

Noreña, Alcaraz, Rojas & Rebolledo (2012) expresan que los resultados generados por la investigación debe avalar que sean de total veracidad a las descripciones hechas por los partícipes. Además brinda la noción sobre el papel de los investigadores mientras realizan el trabajo de campo.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 4: Liderazgo Autocrático (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 16 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Medio | 18 | 45,0 | 45,0 | 85,0 |
| | Alto | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

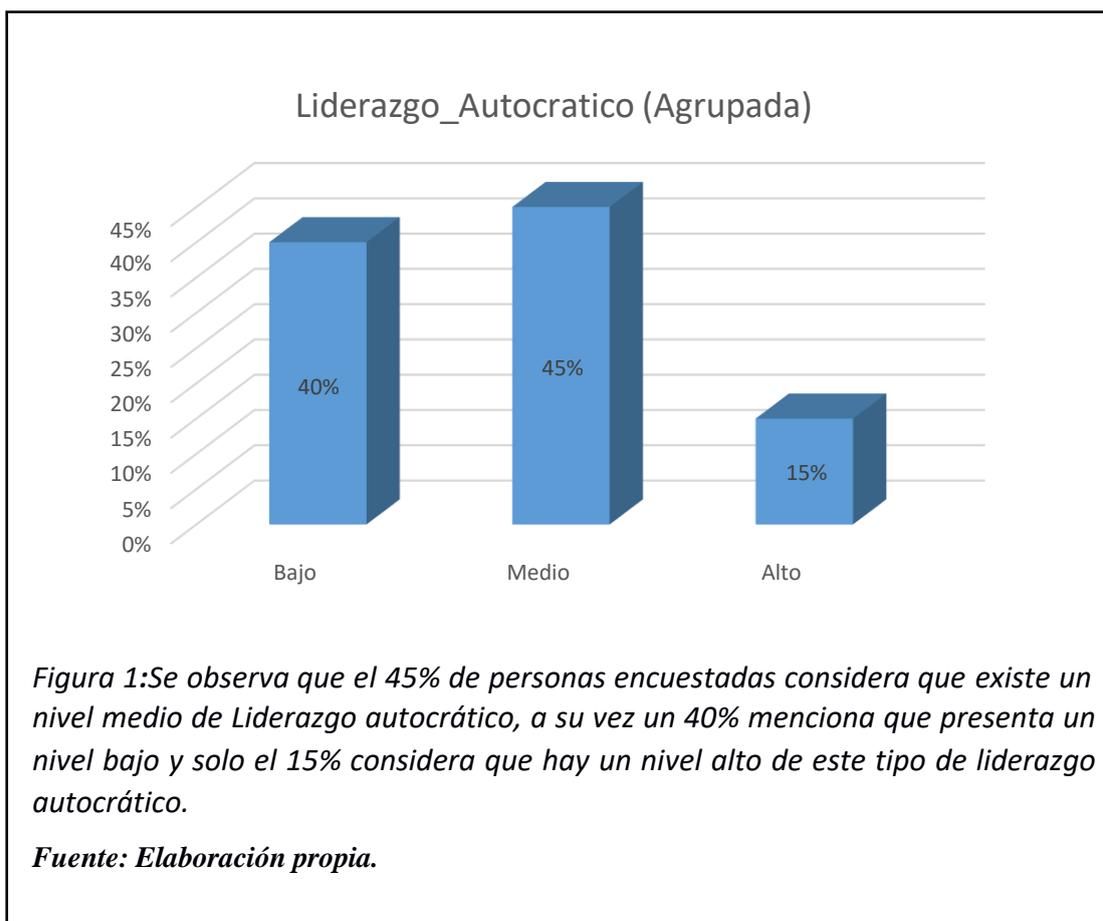


Tabla 5: Liderazgo Liberal (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 15 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Medio | 21 | 52,5 | 52,5 | 90,0 |
| | Alto | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

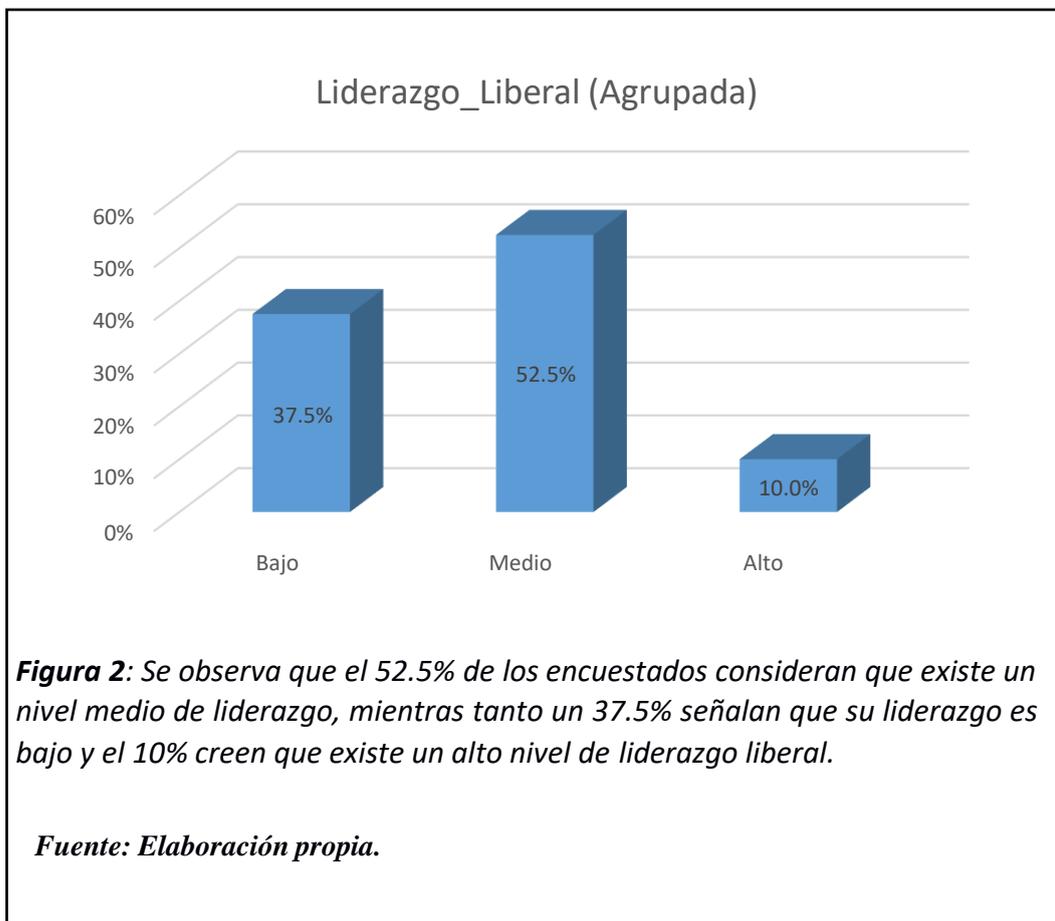


Tabla 6: Liderazgo Democrático (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 14 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| | Medio | 20 | 50,0 | 50,0 | 85,0 |
| | Alto | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

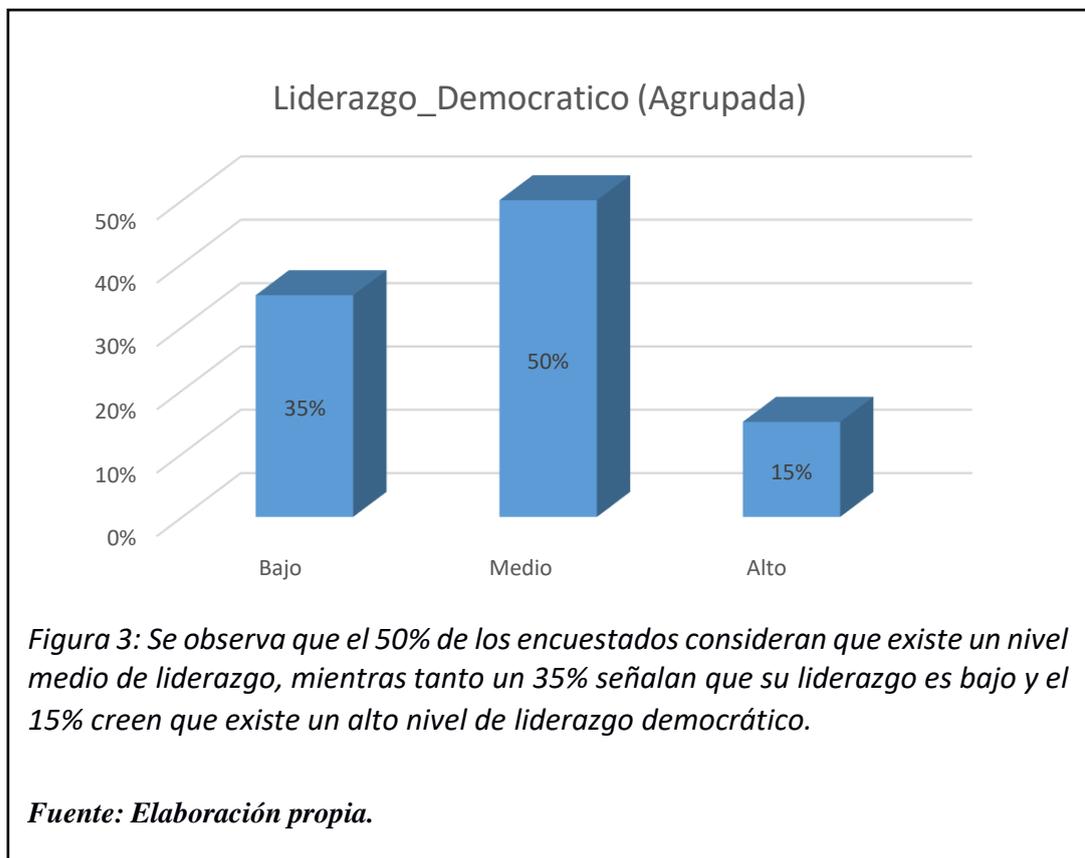


Tabla 7: Liderazgo (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Medio | 11 | 27,5 | 27,5 | 32,5 |
| | Alto | 27 | 67,5 | 67,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

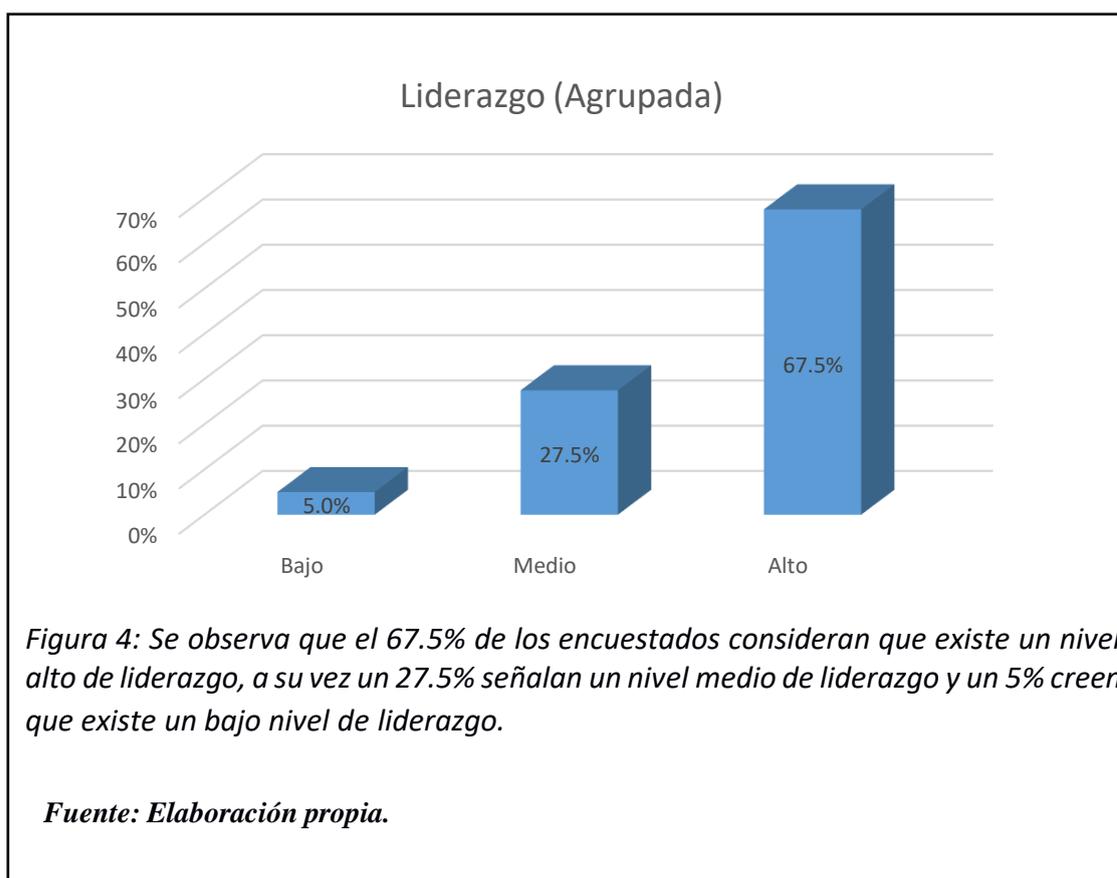


Tabla 8: Clima Laboral (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Medio | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Alto | 28 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

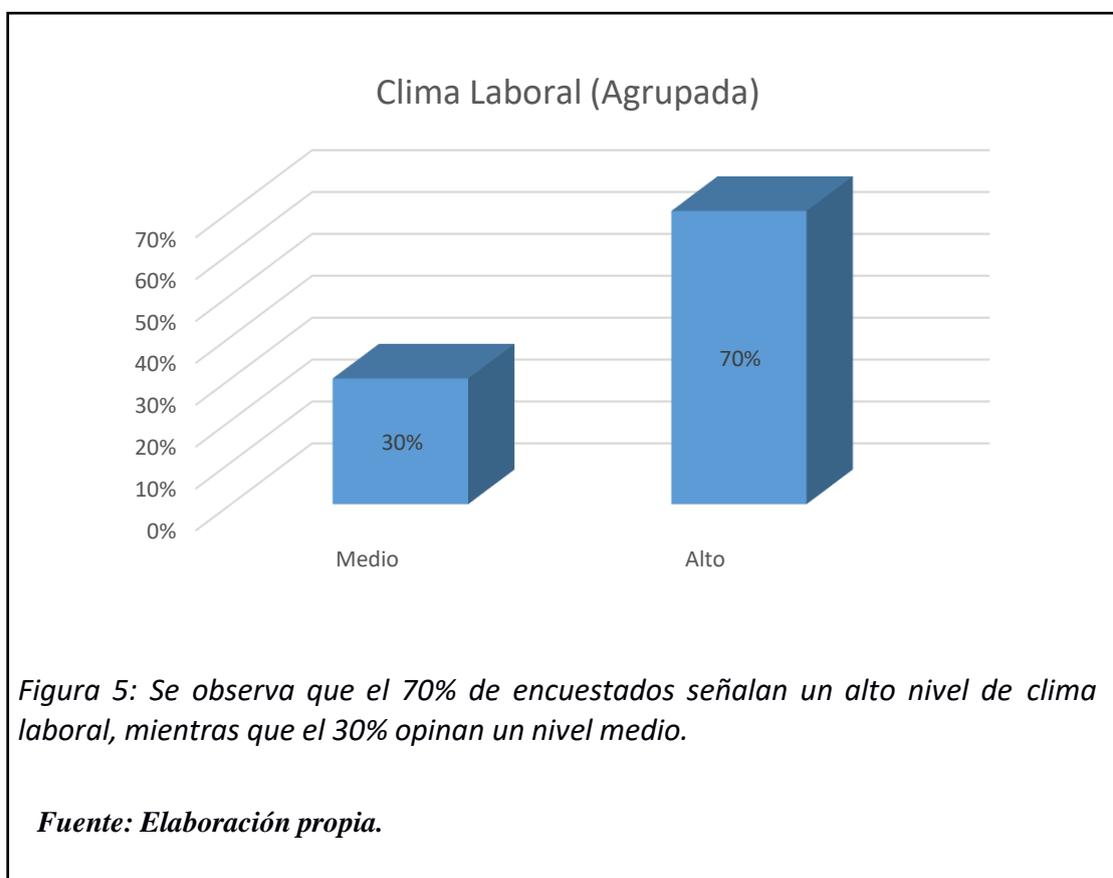


Tabla 9: Correlación de Pearson

| | | Correlaciones | |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| | | Variable Liderazgo | Variable_Clima _Laboral |
| Variable Liderazgo | Correlación de | 1 | ,305 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,056 |
| | N | 40 | 40 |
| Variable_Clima_ Laboral | Correlación de | ,305 | 1 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | ,056 | |
| | N | 40 | 40 |

Fuente. Elaboración propia.

La correlación de Pearson muestra que la relación entre ambas variables del 0.305 es negativa, por lo que podemos decir que el liderazgo no depende del clima laboral

Tabla 10: Prueba de Chi Cuadrado Liderazgo y Clima Laboral

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------------|----|--|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,458 ^a | 2 | ,040 |
| Razón de verosimilitud | 7,436 | 2 | ,024 |
| Asociación lineal por lineal | 4,904 | 1 | ,027 |
| N de casos válidos | 40 | | |

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .20.

El valor de significancia es $0,040 < 0,05$ (relacionado con el valor crítico) Por lo tanto se aceptamos la hipótesis alterna, es decir que existe influencia entre ambas variables (Liderazgo y Clima Laboral); su el grado de significancia es menor a $0,05$ por ende aceptamos la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

3.2. Discusión de resultados

Las hipótesis planteadas, H1: Existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020 y H0: No existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020. Se obtiene que su nivel de significancia es $< 0,05$ entonces por consecuente se acepta la hipótesis Alternativa y rechazamos la hipótesis Nula.

Como resultado del objetivo general el cual fue conocer si existe la influencia entre el Liderazgo y el Clima Laboral de la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020, se obtuvo como resultado que existe influencia entre ambas variables.

Dicho resultado mencionado coincide con Rodríguez & Guerrero (2015) "Propuesta de mejora del clima laboral basado en el modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord en el banco Interbank tienda mercado modelo – 2015" donde menciona que los colaboradores de dicha empresa si comparten los objetivos que asignó la empresa y manifestaron que el clima de trabajo es muy agradable y a la vez es grato, por ende ellos consideran que no necesitan de ayuda, o un liderazgo que los guíe o motive ya que ellos desempeñan sus labores sin inconveniente alguno, asimismo se comparte la opinión con Arnao Niño & Villegas Cubas (2015) en su tema de investigación "Relación entre la motivación y el clima laboral del banco continental BBVA balta basado en la teoría de Litwin Stringer, Chiclayo" donde tuvo que desarrollar una propuesta de un plan de mejora, basado en la Teoría de Litwin y Stinger, para el clima laboral de los trabajadores del Banco Continental BBVA y donde concluyó que los trabajadores perciben que tienen un buen clima lo cual es apto para poder trabajar, y mayormente pueden ser indiferentes a la presencia de una fuerza ya sea de apoyo o de algún tipo de liderazgo, aparte de dicha información se obtuvo que el rendimiento de los colaboradores es alto.

La hipótesis “No existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque-2020” es aceptada, los resultados se muestran en la figura 5, donde se observa que el clima laboral es alto, y se ve reflejado con un 70%. Con este resultado le damos respuesta a uno de los objetivos específicos el cual es analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación. Dicho resultado concuerda con lo que menciona Chiavenato (2017) donde manifiesta que el concepto de motivación se relaciona de manera significativa al ambiente laboral, si estas personas estén psicológicamente sanas, ellos emocionalmente se sienten mejor, están preparados de enfrentar los obstáculos y problemas que ocurran dentro de su centro de trabajo. Su clima se encuentra directamente relacionado con los altos niveles de motivación que los trabajadores tienen dentro de la organización; si el clima organizacional aumenta se traduce que existe ánimo, satisfacción, interés y colaboración. Por otro lado, si el nivel de motivación es bajo existirán problemas de depresión, desinterés y apatía.

Con respecto a los resultados de la figura 1, se obtuvo que 45% de personas encuestadas considera que existe un nivel medio de Liderazgo Autocrático, a su vez un 40% menciona que presenta un nivel Bajo y solo el 15% considera que hay un nivel alto de este tipo de Liderazgo, esto quiere decir que los colaboradores consideran que existe un líder que impone sus decisiones y mandatos, es decir que el trabajo solo es ejecutado con la presencia del líder.

Asimismo, en la figura 2 el 52.5% de encuestados indican que tiene un grado Medio de Liderazgo Liberal, mientras tanto un 37.5% señalan que su liderazgo es bajo y el 10% creen que existe un alto nivel, por lo tanto ellos consideran que para la toma de decisiones se hace en grupo, y este tipo de líder no ejecuta ningún tipo de control sobre ellos.

Asimismo, en la figura 3 el 50% de los encuestados se muestra que existe un nivel Medio de Liderazgo Democrático, mientras tanto un 35%

señalan que su liderazgo es bajo y el 15% creen que existe un alto nivel, dicho tipo de líder es el que orienta y conduce al grupo, y busca distintas alternativas para motivar la participación de las personas.

En la figura 4, el 67.5% de encuestados consideran que existe un alto grado de liderazgo, a su vez un 27.5% señalan un nivel medio de liderazgo y un 5% creen que existe un bajo nivel de Liderazgo. Dicha información concuerda con Villacrés (2016) en su tesis titulada “Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de quito en una entidad”, donde concluyo que existen distintos estilos de liderazgos presentes en todas las agencias, este liderazgo es positivo, ya que hace que los subordinados se sientan orgullosos y comprometidos a la hora de hacer sus actividades y además con la empresa.

Finalmente se puede observar que los resultados evidencian que el personal de la Gerencia regional de educación de Lambayeque, tiene un porcentaje positivo frente al clima laboral y liderazgo, donde el coeficiente correlación de Pearson es 0,305, según el Baremo su estimación de la correlación de Pearson expresa que existe una correlación muy baja, además el nivel de significancia es 0,040, esto indica que, si existe relación entre las variables además existe influencia entre ambas variables.

IV. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

El objetivo principal de esta investigación es conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, de acuerdo a la estimación de la correlación de Pearson existe una correlación muy baja, además el nivel de significancia es 0,040 por ello se concluyó que existe influencia entre dichas variables, entonces aceptamos la Hipótesis alterna, siendo esta la que expresa que existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación de Lambayeque -2020", observamos en la figura 5 que el clima laboral es elevado, y se ve reflejado con un 70%.

- Según el primer objetivo específico se concluyó que en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque tiene 3 diferentes tipos de liderazgo: Autocrático, Liberal y Democrático pero que más prevalece es el Liderazgo Liberal posee el 52.5% nivel Medio (Figura 2) por consecuente es el que más resalta entre los 3 tipos de liderazgo.
- En relación al segundo objetivo específico concluimos que existe un nivel alto de clima laboral con un 70% (Figura 5).
- En el tercer objetivo específico se concluyó que el Nivel de correlación de Pearson nos mostró que existe una correlación muy baja, con un nivel de significancia de 0,040 es por ende rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna.

4.2. Recomendaciones

Respecto al objetivo general, se recomienda a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque realizar talleres que permitan la integración tanto del jefe como de los colaboradores para unificar su relación e incrementar la influencia del liderazgo con el clima laboral.

- En lo que conlleva al primer objetivo específico, se recomienda a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque realizar capacitaciones para mejorar el estilo de liderazgo de cada jefe de área de la entidad, porque lo recomendado es que el jefe llegue a ser un líder democrático.
- De acuerdo al segundo objetivo específico, se recomienda a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque que se generen actividades, incentivos y se implemente el empowerment, y así se mantenga de manera constante el buen clima laboral que se presenta dentro de cada área de la institución.
- Como tercer objetivo específico, se recomienda a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque contratar a una persona especializada en el tema de liderazgo para que capacite a los colaboradores a integrarse más con sus líderes, asimismo hablar directamente con los líderes para que realicen actividades con sus compañeros guiándolos a cumplir con los objetivos y metas establecidas de la organización de esta manera también tener un buen clima laboral.

REFERENCIAS

- Agüera, E. (2006). *Liderazgo y compromiso social: hacia un nuevo tipo de liderazgo estratégico, ético y con compromiso social*. Español: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Andina . (20 de Agosto de 2018). *Andina*. Obtenido de Andina: https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx?fbclid=IwAR3YzQkGrKRX3w8Ex36C8-2qxJk_kpeHkLb5AYI5cyD5uNlcjESst3CUkeRA
- Arnao Niño, J. C., & Villegas Cubas, A. E. (2015). Tesis de Grado. *RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL DEL BANCO CONTINENTAL BBVA BALTA BASADO EN LA TEORIA DE LITWIN STRINGER, CHICLAYO*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Asencios, S., & Espejo, D. (2019). *PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA PLANA DOCENTE DE LA I.E "CASA GRANDE"- CASA GRANDE 2018-2019*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ayala, G. (28 de Marzo de 2015). *ABC*. Obtenido de ABC: <https://www.abc.com.py/edicion-impresas/suplementos/economico/ambiente-laboral-1351353.html>
- Baena Paz, G. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo editorial Patria. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/40362>
- Barrientos, M. (2005). *La Participación*. Obtenido de La Participación: <http://agro.unc.edu.ar/~extrural/LaPARTICIPACION.pdf>
- Belmont. (1979). *Informe de belmont*. Barcelona. Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del Clima Laboral*. Madrid, España.

- Brandolini, A., Gonzáles, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación Interna*. Buenos Aires: Primera edición.
- Brizi, M. (7 de Setiembre de 2019). *EL cronista*. Obtenido de EL cronista: <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Como-manejar-el-clima-laboral-en-medio-de-la-crisis-20190827-0018.html>
- Cabrera, R., & Gamarra, V. (2015). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa pacifico seguros S.A en la sucursal de la ciudad de Chiclayo ,2014*. (Tesis de Grado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Champredonde, M., & Gonzales, J. (2016). *¿Agregado de Valor o Valorización? Reflexiones a partir de Denominaciones de Origen en América Latina”* . Santiago.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración - Octava Edición*. Mexico: Mc Graw - Hill Interamericana.
- Cordova, H. (2015). *ESTRATEGIA DE LIDERAZGO SUSTENTADO EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG, THOMAS Y VELTHOUSE, LITWIN Y STRINGER PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 15135 DEL CASERÍO LAS LOMAS, PACAIPAMPA, AYABACA, AÑO 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Correo. (29 de septiembre de 2018). Obtenido de Correo: <https://diariocorreo.pe/miscelanea/especialistas-aseguran-que-el-mal-clima-laboral-contagia-trabajadores-844655/>
- Cortejoso, D. (12 de Agosto de 2012). *Psicoglobalia*. Obtenido de Psicoglobalia: <http://www.psicoglobalia.com/el-conformismo-o-la-influencia-de-la-mayoria/>
- El Peruano*. (10 de setiembre de 2018). Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>

- Engler, A. (5 de Mayo de 2019). *El cronista*. Obtenido de El cronista:
<https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>
- Escaño Hidalgo, A. (Junio de 16 de 2019). *La mente es maravillosa*. Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-justo-y-que-es-injusto/>
- Falconi, J. (2016). *El Liderazgo en los mandos medios- supervisión y su influencia en el clima laboral*. (Tesis de grado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil , Ecuador.
- Flores, M., & Lecca, A. (2016). *Aplicación del modelo de comunicación corporativa interna y su influencia en el clima laboral de Teleatento del Peru S.A.C. de la Región Norte 2014*. Universidad privada del Norte, Trujillo.
- Forbes. (25 de Setiembre de 2018). *forbes*. Obtenido de forbes: <https://www.forbes.com.mx/silencio-el-sindrome-en-las-empresas/>
- Garcia Vargas, O. (19 de Enero de 2009). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate:
<file:///C:/Users/Shey%20Canicoba/Downloads/ArticuloElConceptodelPoder..pdf>
- Garcia, M. (2009). *CLima Organizacional y su Diagnostico: Una Aproximacion Conceptual*. colombia: cuadernos de administracion.
- Gestión*. (8 de Noviembre de 2017). Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empleados-felices-son-300-innovadores-13-productivos-149977-noticia/>
- Gill, F. (29 de abril de 2019). *Gestión*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Hernandes, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

- Hidalgo. (11 de Enero de 2015). *ClubEnsayos*. Obtenido de ClubEnsayos: <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Definici%C3%B3n-de-control-de-diferentes-autores/2276261.html>
- Huapaya, P., & Elorreaga, F. (2019). *CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHICLAYO, AGOSTO – SEPTIEMBRE, 2017*. (Tesis de Grado), Chiclayo, Perú.
- infobae*. (18 de Setiembre de 2019). Obtenido de infobae: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Maldonado, M. (19 de Julio de 2016). *El Universal*. Obtenido de El Universal: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/emprendedor/2016/07/19/clima-laboral-un-impulso-la-productividad>
- Marcantonio, C. (2017). *Concepto y alcance del término Engagement*. . Argentina: Revista Argentina de Negocios.
- Noreña, A. L., Rojas, J. G., Rebolledo Malpica, D., & Alcaraz Moreno, N. (2012). *aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Colombia. Obtenido de <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- olivera Esquivel, J. G., & Arellano Gault, D. (4 de diciembre de 2015). concepto de equidades y sus contradicciones: la política social mexicana. *Revista mexicana de Sociología*, 31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/321/32141548003.pdf>
- Palma, s. (2004). *escala clima laboral CL - SPC*. lima.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador.
- Perez , M. (2017). *lifeder*. Obtenido de lifeder: <https://www.lifeder.com/conducta-pasiva/>

- Piedra, R. (2017). *Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca-2017*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Piñeiro, J. (2018). *La influencia del liderazgo auténtico en el clima laboral de las organizaciones*. (Tesis de Grado), Universidad Pontificia de Salamanca , Salamanca, España.
- Ramirez, P. (6 de Agosto de 2016). *Plenamente*. Obtenido de Plenamente: <https://blogs.elpais.com/plena-mente/2016/08/desconfianza-te-perjudica-o-te-suma.html>
- Ramirez, R. (2018). *Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes del distrito de Anco - La Mar, 2017*. (Tesis de grado), Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Rodríguez Guerrero, H. R. (2015). Título de Magister. *"Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinacion de desarrollo social"*. Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí - Ecuador.
- Romero, J. (17 de Octubre de 2018). *Mente Millonaria*. Obtenido de *Mente Millonaria*: <https://mentemillonaria.com.mx/que-es-desarrollo-personal>
- Rosero, A., & Chávez, V. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en la empresa Arkos S.A:Estudio comparado entre los niveles jerarquicos y sucursales a nivel nacional*. (Tesis de Grado), Escuela Politecnica Nacional, Quito, Ecuador .
- RPP. (10 de noviembre de 2015). Obtenido de RPP: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Ruiz, O. (2017). *Liderazgo*. Mexico: Alfil. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=5885003&query=liderazgo#>

- Salvador. (02 de Enero de 2004). *Greendok*. Obtenido de Greendok:
<https://greendok.com/el-desarrollo-de-la-idea-una-fase-estructurada>
- Sánchez Ferrer Giraldo, B. (2015). Tesis de Grado. *Propuesta de mejora del clima laboral basado en el modelo de las seis casillas de Marvin Weisbord en el banco Interbank tienda mercado modelo - 2015*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Santin, E. (21 de Mayo de 2014). *El Ideal Gallego*. Obtenido de El Ideal Gallego:
<https://www.elidealgallego.com/opinion/enrique-santin/arbitrariedad-y-justicia/20140521002448189546.html>
- Sanz, S., Ruiz, C., & Pérez, I. (2009). *concepto, dimensiones y antecedentes de la confianza en los entornos virtuales*. Valencia.
- Seisdedos, N. (1985). *El Clima Laboral y su Medida*. Madrid, España.
- Sousa Alexandre, L. (14 de Mayo de 2020). *Hotmart*. Obtenido de Hotmart:
<https://blog.hotmart.com/es/planificacion/#:~:text=La%20planificaci%C3%B3n%20de%20actividades%20significa,rutina%20personal%2C%20resulta%20esencial%20planificarse>
- Tomas, C. (9 de Julio de 2014). *Tratamiento psicologico*. Obtenido de Tratamiento psicologico:
<https://tratamientospsicologicos.es/que-es-el-asesoramiento-psicologico/>
- Ucha, F. (Mayo de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/vigor.php>
- Valverde, R. (2015). *DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE UNA FINANCIERA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, PARA LA FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO, AREQUIPA 2015*. Universidad Católica de Santaria Maria, Arequipa.
- Villacrés Almeida, J. C. (2016). Titulo de Posgrado. *INCIDENCIA DEL TIPO DE LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA DE CAJAS DE LAS*

AGENCIAS DE QUITO EN UNA ENTIDAD. Universidad Tecnológica
Equinoccial, Quito - Ecuador.

ANEXOS

Anexo N.º 1 Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|---|---|-----------------------|---|
| ¿Cuál es la influencia del liderazgo con el clima laboral en la Gerencia Regional de educación - 2020? | Objetivo General Conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia regional de educación -2020. | H1: Existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación - 2020. | | Liderazgo autocrático | Desconfiado Poder |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | | | | Conformista |
| ¿Cuál es el tipo de liderazgo en la Gerencia regional de educación? | Identificar el tipo de liderazgo en la Gerencia Regional De Educación. | | Variable Dependiente: Liderazgo | Liderazgo liberal | Confiado |
| ¿Cuál es el nivel de clima laboral en la Gerencia regional de educación? | Analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación. | H0: No existe influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación - 2020 | | Liderazgo democrático | Participativo |
| ¿Cómo influye el liderazgo en el clima laboral en la Gerencia regional de educación? | Establecer el nivel de influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación. | | Variable Independiente: Clima Laboral | Autorrealización | Motivación Equitativo Valoración Desarrollo de ideas |
| | | | | Compromiso laboral | Desarrollo personal Vigor Dedicación |
| | | | | Control | Supervisión |
| | | | | Comunicación | Comunicación interna |
| | | | | Ambiente Laboral | Recursos |

Fuente: Elaboración propia

Anexo N.º 2 Cuestionario



Cuestionario sobre El liderazgo y su Influencia con el Clima Laboral de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo-2020

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de preguntas de acuerdo a la investigación realizada. Señala y marca la opción que más se adecue a tu forma de actuar en la empresa, teniendo en cuenta lo siguiente:

Totalmente de acuerdo: 1 / De acuerdo: 2 / Indiferente: 3 / Desacuerdo: 4 /Totalmente en desacuerdo: 5

| Nº | Items | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indiferente | Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|----|---|-----------------------|------------|-------------|------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Considera Ud. que la toma de decisiones es solo realizada por su jefe? | | | | | |
| 02 | ¿Considera Ud. Que su jefe no toma en cuenta las opiniones de los colaboradores? | | | | | |
| 03 | ¿Considera Ud. Que su jefe es una persona que se obsesiona con tener el poder? | | | | | |
| 04 | ¿Considera que su jefe se resigna ante cualquier adversidad? | | | | | |
| 05 | ¿Considera que a su jefe le falta ambición? | | | | | |
| 06 | ¿Considera que su jefe evita sus funciones delegándoles a otros colaboradores? | | | | | |
| 07 | ¿Considera usted que su jefe otorga libertad en la toma de decisiones? | | | | | |
| 08 | Al detectar un problema ¿Su jefe busca corregirlo junto con su equipo de trabajo? | | | | | |
| 09 | ¿El jefe brinda recompensas al cumplir con los objetivos propuestos? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Considera usted que su jefe valora los altos niveles de desempeño? | | | | | |
| 11 | ¿El trato que brinda el jefe es igual para todos los colaboradores? | | | | | |
| 12 | ¿Ud. Considera que su jefe valora su trabajo? | | | | | |
| 13 | ¿Considera Ud. Que la organización promueve el desarrollo de ideas creativas e innovadoras? | | | | | |
| 14 | ¿Las actividades que realiza le permiten desarrollarse personalmente? | | | | | |
| 15 | En su trabajo ¿Ud. Se siente capaz de ayudar, interactuar y tener un buen desempeño? | | | | | |
| 16 | ¿Ud. Podría continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? | | | | | |
| 17 | ¿Considera Ud. Que su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo? | | | | | |
| 18 | ¿Ud. Propone cambios y alternativas frente algún problema? | | | | | |
| 19 | ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se le presenten? | | | | | |
| 20 | ¿Considera Ud. Que la evaluación que se realiza de su trabajo, le ayuda a mejorar? | | | | | |
| 21 | ¿Considera Ud. Que tiene una adecuada comunicación con los demás colaboradores de su centro de trabajo? | | | | | |
| 22 | ¿Ud. Posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Cuenta Ud. Con tecnología que le facilita realizar su trabajo? | | | | | |

Anexo N.º 3 Validación por Juicio de Expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Dr. José William Córdova Chirinos |
| | PROFESION | Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 40 años |
| | CARGO | Docente |
| EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | Pérez Canicoba Sheyla Vanessa | |
| | Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony | |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> | |
| | Conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia regional de educación -2020. | |
| | <u>ESPECIFICOS</u> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el tipo de liderazgo en la Gerencia Regional De Educación. • Analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación. • Establecer el nivel de influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación. | |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |

| | |
|--|--|
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 23 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| 1. ¿Considera Ud. que la toma de decisiones es solo realizada por su líder? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 2. ¿Considera Ud. Que su líder no toma en cuenta las opiniones de los colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 3. ¿Considera Ud. Que su líder es una persona que se obsesiona con tener el poder? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 4. ¿Considera que su líder se resigna ante cualquier adversidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 5. ¿Considera que a su líder le falta ambición? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 6. ¿Considera que su líder evita sus funciones delegándoles a otros colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 7. ¿Considera usted que su líder otorga | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|---|---|
| libertad en la toma de decisiones? | |
| 8. Al detectar un problema ¿Su líder busca corregirlo junto con su equipo de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 9. ¿El líder brinda recompensas al cumplir con los objetivos propuestos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 10. ¿Considera usted que su líder valora los altos niveles de desempeño? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 11. ¿El trato que brinda el líder es igual para todos los colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 12. ¿Ud. Considera que su jefe valora su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 13. ¿Considera Ud. Que la organización promueve el desarrollo de ideas creativas e innovadoras? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 14. ¿Las actividades que realiza le permiten desarrollarse personalmente? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 15. En su trabajo ¿Ud. Se siente capaz de | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|---|
| ayudar, interactuar y tener un buen desempeño? | _____ |
| 16. ¿Ud. Podría continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 17. ¿Considera Ud. Que su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 18. ¿Ud. Propone cambios y alternativas frente algún problema? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 19. ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se le presenten? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 20. ¿Considera Ud. Que la evaluación que se realiza de su trabajo, le ayuda a mejorar? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 21. ¿Considera Ud. Que tiene una adecuada comunicación con los demás colaboradores de su centro de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 22. ¿Ud. Posee las herramientas o | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|---|
| recursos para realizar eficientemente su trabajo? | _____ |
| 23. ¿Cuenta Ud. Con tecnología que le facilita realizar su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|-----------------------|--|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 28 N° TD |
| 2. COMENTARIO GENERAL | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ – EXPERTO
Dr. José William Córdova Chirinos
DNI 09682282
Colegiatura 18334

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Mg. Julio Cesar Valera Aredo |
| | PROFESION | Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración de Negocios |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 35 años |
| | CARGO | Docente tiempo completo USS |
| EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020 | | |
| DATOS DE LOS TESTISTAS | | |
| NOMBRES | Pérez Canicoba Sheyla Vanessa | |
| | Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony | |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> | |
| | Conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia regional de educación -2020. | |
| | <u>ESPECIFICOS</u> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el tipo de liderazgo en la Gerencia Regional De Educación. • Analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación. • Establecer el nivel de influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación. | |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "YA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 23 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |

| | |
|---|---|
| <p>1. ¿Considera Ud. que la toma de decisiones es solo realizada por su líder?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Considera Ud. Que su líder no toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Considera Ud. Que su líder es una persona que se obsesiona con tener el poder?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Considera que su líder se resigna ante cualquier adversidad?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>5. ¿Considera que a su líder le falta ambición?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. ¿Considera que su líder evita sus funciones delegándoles a otros colaboradores?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Considera usted que su líder otorga libertad en la toma de decisiones?</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. Al detectar un problema ¿ Su líder busca corregirlo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| junto con su equipo de trabajo? | |
| 9. ¿El líder brinda recompensas al cumplir con los objetivos propuestos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 10. ¿Considera usted que su líder valora los altos niveles de desempeño? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 11. ¿El trato que brinda el líder es igual para todos los colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 12. ¿Ud. Considera que su jefe valora su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 13. ¿Considera Ud. que la organización promueve el desarrollo de ideas creativas e innovadoras? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 14. ¿Las actividades que realiza le permiten desarrollarse personalmente? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 15. En su trabajo ¿Ud. se siente capaz de ayudar, interactuar y tener un buen desempeño? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 16. ¿Ud. Podría continuar trabajando durante | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|---|--|
| largos periodos de tiempo? | _____ |
| 17. ¿Considera Ud. Que su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 18. ¿Ud. Propone cambios y alternativas frente algún problema? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 19. ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se le presenten? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 20. ¿Considera Ud. Que la evaluación que se realiza de su trabajo, le ayuda a mejorar? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 21. ¿Considera Ud. Que tiene una adecuada comunicación con los demás colaboradores de su centro de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 22. ¿Ud. Posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |
| 23. ¿Cuenta Ud. Con tecnología que le | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ |

| | |
|-------------------------------|-------|
| facilita realizar su trabajo? | _____ |
|-------------------------------|-------|

| | | |
|-------------------------|----------|-------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 23 | N° TD |
| 2. COMENTARIO GENERALES | | |
| 3. OBSERVACIONES | | |


JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Mg. Erik Adderly Chucas Garcia |
| | PROFESION | Psicólogo |
| | ESPECIALIDAD | Mg. En Psicología Educativa |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 4 años |
| | CARGO | Psicólogo educativo y clínico en Insight Consulting |
| EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | Pérez Canicoba Sheyla Vanessa | |
| | Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony | |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> | |
| | Conocer si existe la influencia entre el liderazgo y el clima laboral de la Gerencia regional de educación -2020. | |
| | <u>ESPECIFICOS</u> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el tipo de liderazgo en la Gerencia Regional De Educación. • Analizar el nivel del clima laboral en la Gerencia regional de educación. • Establecer el nivel de influencia entre el liderazgo y el clima laboral en la Gerencia regional de educación. | |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "D" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 23 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |

| | |
|--|---|
| 1. ¿Considera Ud. que la toma de decisiones es solo realizada por su líder? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 2. ¿Considera Ud. Que su líder no toma en cuenta las opiniones de los colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 3. ¿Considera Ud. Que su líder es una persona que se obsesiona con tener el poder? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 4. ¿Considera que su líder se resigna ante cualquier adversidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 5. ¿Considera que a su líder le falta ambición? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 6. ¿Considera que su líder evita sus funciones delegándoles a otros colaboradores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 7. ¿Considera usted que su líder otorga libertad en la toma de decisiones? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 8. Al detectar un problema ¿Su líder | TA(X) TD() |

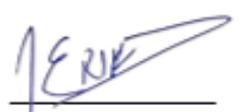
| | |
|--|--|
| <p>busca corregirlo junto con su equipo de trabajo?</p> | <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>9. ¿El líder brinda recompensas al cumplir con los objetivos propuestos?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>10. ¿Considera usted que su líder valora los altos niveles de desempeño?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>11. ¿El trato que brinda el líder es igual para todos los colaboradores?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>12. ¿Ud. Considera que su jefe valora su trabajo?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>13. ¿Considera Ud. Que la organización promueve el desarrollo de ideas creativas e innovadoras?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>14. ¿Las actividades que realiza le permiten desarrollarse personalmente?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |
| <p>15. En su trabajo ¿Ud. se siente capaz de ayudar, interactuar y tener un buen desempeño?</p> | <p>TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p> |



| | |
|--|---|
| 16. ¿Ud. Podría continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 17. ¿Considera Ud. Que su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo? | A(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 18. ¿Ud. Propone cambios y alternativas frente algún problema? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 19. ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se le presenten? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 20. ¿Considera Ud. Que la evaluación que se realiza de su trabajo, le ayuda a mejorar? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 21. ¿Considera Ud. Que tiene una adecuada comunicación con los demás colaboradores de su centro de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 22. ¿Ud. Posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

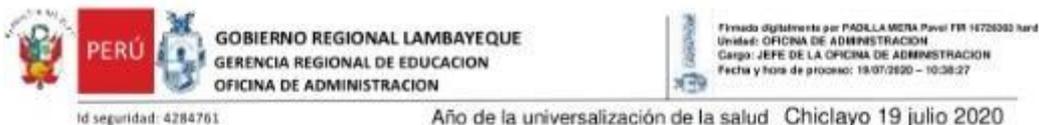
| | |
|--|---|
| 23. ¿Cuenta Ud. Con tecnología que le facilita realizar su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
|--|---|

| | |
|--------------------------------|--|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 23 N° TD |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO

Anexo N.º 4 Carta de Aceptación para el desarrollo de la investigación.



OFICIO N° 000638-2020-GR.LAMB/GRED-OFAD [3447625-1]

DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
DIRECTORA JEFE DE EP DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
KM. 5 – CARRETERA A PIMENTEL

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DE FECHA 06 DE JULIO 2020 [3447625-0]

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, **Autorizo** a realizar su proyecto de investigación a la alumna **Liam Edgar Anthony Sal y Rosas Coronel** identificado con DNI 75131946 del IX ciclo de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipan.

Asimismo deberá alcanzar una copia del informe final del trabajo de investigación de la alumna.

Sin otro en particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

Firmado digitalmente
PAVEL PADILLA MERA
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - GRED
Fecha y hora de proceso: 19/07/2019 – 10:38:27

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 079-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D. S. 026-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sigeportal.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

Anexo N.º 5 Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES RESOLUCIÓN
Nº1041-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 01 de diciembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0308-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/11/2021, presentado por la directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 26/11/2021, sobre aprobación del nuevo de título de Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, el nuevo Título de Proyecto de Tesis, de los estudiantes de la EAP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

| APellidos y Nombres | TÍTULO DE TESIS | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN |
|---|---|---|
| PEREZCANICÓBA SHEYLA VANESSA SAL Y ROSAS CORONEL LIAMEDGAR ANTHONY | EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO - 2020 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0795-FACEM-USS-2020, de fecha 23/07/2020, numeral 3.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo



Mg. Liset Sugely Silva Gozales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 6 Formato N° T1-C1-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 25 de Mayo 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Pérez Canicoba Sheyla Vanessa con DNI 70837720.

Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony con DNI 75131946

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: El Liderazgo y su Influencia con el Clima Laboral de la Gerencia Regional De Educación de Lambayeque, Chiclayo – 2020, presentado y aprobado en el año 2020 - I como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APellidos y Nombres | NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|--|----------------------------------|-------|
| Perez Canicoba Sheyla Vanessa | 70837720 | |
| Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony | 75131946 | |

Anexo N°7 Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE

AUTOR

Sheyla Vanessa Perez Canicoba

RECuento DE PALABRAS

10375 Words

RECuento DE CARACTERES

55297 Characters

RECuento DE PÁGINAS

53 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

322.7KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 7, 2023 3:40 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 7, 2023 3:41 PM GMT-5

● 13% de similitud general

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1042-2021-FACEM-USS, presentado por los Bachiller, Pérez Canicoba Sheyla Vanessa, Sal y Rosas Coronel Liam Edgar Anthony; con su tesis Titulada EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO – 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 16% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de febrero de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.