



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL
CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA,
AMAZONAS, 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Guerrero Peña Claudia Viviana

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7671-2472>

Bach. Ocampo Torres Keyla Lucero

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9623-5386>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea De Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL
ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021**

Asesor (a): Córdova Chirinos José William
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Meqo Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): : Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán


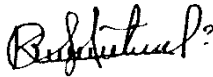
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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:

MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021

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:

APELLIDOS Y NOMBRES Guerrero Peña Claudia Viviana	DNI: 47695063	FIRMA 
APELLIDOS Y NOMBRES Ocampo Torres Keyla Lucero	DNI: 70559826	FIRMA 

Pimentel, 22 de junio de 2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por permitirme ver la luz de cada día para poder lograr mis objetivos y no desmayar ante las circunstancias de la vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores, docentes, familiares y padres, por su gran profesionalismo, colaboración y conocimiento científico en el proceso de mi Tesis me ha compartido.

Resumen

El siguiente estudio propone la realización un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, la relevancia de esta investigación radica en su diagnóstico realizando mediante instrumentos validados por el juicio de expertos, con un nivel de confiabilidad elevado; la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva proyectiva, de diseño no experimental, transversal; con una población de 550 funcionarios públicos y una muestra de 226 colaboradores; los resultados demostraron que más del 69% de las personas encuestadas consideran que el clima laboral no está desarrollado en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, es decir 6 de cada 10 servidores público precisan que en los ambientes de su centro laboral no predomina la confianza, el apoyo emocional ni la cooperación entre compañeros y jefes; además se identificaron factores (Visión con significado, influencia – movilización, trabajo en equipo, incentivo, apoyo a sus colaboradores, búsqueda de soluciones, confianza, cumplimiento de las normas y motivación), los cuales permitieron elaborar un modelo de liderazgo que permita mejorar el clima laboral en tiempo de pandemia por la COVID 19 funcionarios público de un gobierno local.

Palabra clave: Clima laboral, liderazgo, funcionario público, municipalidad

Abstract

The following study proposes the realization of a leadership model to improve the work environment in the Provincial Municipality of Utcubamba, Amazonas, the relevanc

e of this research lies in its diagnosis by using instruments validated by the judgment of experts, with a high level of reliability; The methodology used was of a quantitative approach, of a projective descriptive type, of a non-experimental, cross-sectional design; with a population of 550 civil servants and a sample of 226 collaborators; The results showed that more than 69% of the people surveyed consider that the work environment is not developed in the Provincial Municipality of Utcubamba, that is, 6 out of 10 public servants state that trust does not predominate in their workplace environments, emotional support or cooperation between colleagues and bosses; In addition, factors were identified (Vision with meaning, influence - mobilization, teamwork, incentive, support for their collaborators, search for solutions, trust, compliance with the rules and motivation), which allowed the development of a leadership model that allows to improve the working environment in times of a COVID pandemic 19 public officials of a local government.

Keywords: Work environment, leadership, public official, municipality

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	12
1.1.1 Contexto Internacional	12
1.1.2 Contexto Nacional	12
1.1.3 Contexto Local	13
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 A nivel Internacional	14
1.2.2 A nivel nacional:	15
1.2.3 A nivel Local	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 Teoría del liderazgo	17
1.3.1.1 Conceptos	17
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación e importancia del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos:	28
II. MATERIAL Y MÉTODO	29
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	30
2.2.1. Definición Conceptual:	31
2.2.2. Definición Operacional	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.6 Criterios éticos	38
Referencias:	49
ANEXOS	91

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Liderazgo	32
Tabla 2 Operacionalización de Clima Laboral	33
Tabla 3. - Validez del instrumento	37
Tabla 4. El entorno de mi oficina	40
Tabla 5. El mobiliario me ayuda a cumplir con mi trabajo	41
Tabla 6. El perfil de puesto tiene relación con sus funciones	42
Tabla 7. El perfil de puesto esta actualizado	43
Tabla 8. Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo	44
Tabla 9. Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias	45
Tabla 10. Mi jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa .	46
Tabla 11. Mi jefe supervisa progresivamente mis logros	47
Tabla 12. Reconozco los beneficios económicos que brinda la organización.	48
Tabla 13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	49
Tabla 14. Las metas impartidas por el jefe son razonables	50
Tabla 15. Los objetivos de mi puesto son alcanzables	51
Tabla 16. La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	52
Tabla 17. Las actividades que realizo mejoran mis habilidades	53
Tabla 18. Mi jefe valora mis aportes	54
Tabla 19. Mi líder generalmente apoya las decisiones que tomo	55
Tabla 20. Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones	56
Tabla 21. Mis compañeros desean trabajar conmigo	57
Tabla 22. Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral	58
Tabla 23. Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias	59
Tabla 24. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	60
Tabla 25. Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional	61
Tabla 26. Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses	62
Tabla 27. Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral	63
Tabla 28. El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	64
Tabla 29. El jefe reorienta los errores en el trabajo	65
Tabla 30. El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados	66
Tabla 31. Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo	67
Tabla 32. Me interesa el futuro de la institución	68
Tabla 33. Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario ..	69
Tabla 34. Cumpro con mis actividades laborales, no importa la circunstancia	70
Tabla 35. Soy consciente de la labor que cumpro en la institución	71
Tabla 36. Percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021.	72
Tabla 37. Relación Costo Beneficio.	83

Índice de figuras

Figura 1 Esquema diseño de investigación	30
Figura 2 El entorno de mi oficina es el adecuado.....	40
Figura 4 El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo	42
Figura 6 Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo	44
Figura 9 Mi jefe supervisa progresivamente mis logros	47
Figura 10 Reconozco los beneficios económicos que brinda la organización.....	48
Figura 11 Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	49
Figura 13 Los objetivos de mi puesto son alcanzables	51
Figura 14 La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	52
Figura 16 Mi jefe valora mis aportes	54
Figura 17 Mi líder generalmente apoya las decisiones que tomo.....	55
Figura 18 Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones.....	56
Figura 19 Mis compañeros desean trabajar conmigo.....	57
Figura 20 Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral	58
Figura 21 Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias	59
Figura 22 Soy aceptado por mi grupo de trabajo	60
Figura 23 Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.....	61
Figura 24 Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses.....	62
Figura 25 Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral	63
Figura 26 El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones. ...	64
Figura 27 El jefe reorienta los errores en el trabajo.....	65
Figura 28 El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados	66
Figura 29 Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo	67

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

1.1.1 Contexto Internacional

González (2017) manifiesta que, las autoridades de la organización Mao Underaction, de Ecuador, de la ciudad de Tungurahua utilizan un estilo comunicacional que afecta las relaciones interpersonales entre empleados generando desconfianza e inseguridad al momento de compartir ideas por miedo a ser criticados y sentirse poco importantes o inferior, factor que a su vez no les permite desempeñarse de una manera eficiente dentro de la organización, por otro lado, existe una sobrecarga laboral trayendo como consecuencia desmotivación laboral y un inadecuado clima laboral; para solucionar esta problemática se implementó un programa de liderazgo que permitió mejorar la comunicación organizacional y aumentar los niveles de clima laboral.

Pérez y Fernández (2020) refieren que, los trabajadores de una empresa transnacional de España, manifiestan que la ausencia de reconocimiento, retroalimentación y la falta de involucramiento de los líderes impacta negativamente en las variables, para fortalecer el clima laboral se elaboraron talleres de motivación y compromiso laboral que permitió mejorar el clima laboral y llegar a las metas planificadas.

Botello et al., (2021) indican, que los colaboradores de la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara de Cuba, expresan que debido a las exigencias del Gobierno por entregar cuentas a la sociedad acerca de los avances del proceso de evaluación y acreditación institucional, han aumentaron los niveles de conflicto entre compañeros, se podía percibir una inadecuada comunicación, desconfianza al momento de realizar trabajos cooperativos y un débil clima laboral; para mejorar esta problemática el área de recursos humano implementó un programa anual para fortalecer las habilidades blandas de los líderes para mejorar el clima laboral y la confianza con sus equipos de trabajo.

1.1.2 Contexto Nacional

Quispe y Paucar (2018) precisan que, los servidores del Banco de Crédito del Perú de la ciudad Huancavelica perciben a sus superiores como jefes autoritarios, no consideran las opiniones ni las ideas de los asistentes al momento de tomar decisiones, existe escasas actividades de motivación, recreación y reconocimiento,

además en la designación de funciones no se respeta el perfil de cada profesional, para mejorar esta problemática se implementó un programa de Liderazgo transformacional para que los jefes desarrollen sus competencias laborales.

Ramírez (2017) precisa que, la alta dirección no han desarrollado las destrezas necesarias para gestionar de manera armoniosa el ambiente de trabajo, esta circunstancia genera que la comunicación informal y el malestar de los trabajadores y clientes aumenten, además, precisaron que los responsables no designan roles, no supervisan, no muestran seguridad en la toma de decisiones, generando un ambiente de trabajo hostil, para solucionar esta problemática la institución realizó talleres de motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva permitiendo fortalecer el clima laboral impactando el desempeño de los colaboradores.

Quintana y Vargas (2018) indican que la percepción que tienen los colaboradores de una Institución Educativa de la zona urbana del departamento de Cajamarca es desfavorable por las pésimas políticas que no contribuyen a un clima laboral motivador, para mejorar el ambiente de trabajo la dirección administrativa incluyó en su plan operativo actividades recreativas y de capacitación para mejorar el ambiente de trabajo y la motivación de los servidores.

1.1.3 Contexto Local

En la Municipalidad Provincial de Utcubamba del departamento de Amazonas, mediante una entrevista realizada al jefe de recursos humanos de dicha entidad, se conoció que los jefes, directores y gerentes no han recibido capacitación en temas de manejo del ambiente laboral, liderazgo, gestión de equipos, dialogo, habilidades directivas, asimismo, mencionó que no se evalúa el desempeño de los funcionarios, por lo tanto, se desconoce si los jefes, directores y gerentes poseen las habilidades y las competencias que solicita el perfil del puesto que desempeña, además, en el año 2020 las áreas administrativas no llegaron al 100% de ejecución de su plan operativo ni del presupuesto asignado.

En la actualidad debido a la pandemia de la COVID – 19, se implementó el trabajo vía remoto, sin embargo, existe conflictos entre jefes y colaboradores, se percibe una comunicación organizacional agresiva, inadecuadas relaciones interpersonales, ausencia de trabajo en equipo, supervisión y control de manera

autoritaria, generando en la Municipal Provincial de Utcubamba un mal clima laboral que se ve reflejado en las metas de cada área de trabajo.

La presente investigación servirá para elaborar un modelo de liderazgo que influya positivamente para fortalecer el clima de los servidores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba del departamento de Amazonas.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel Internacional

Ortíz (2018) en su trabajo titulado Clima Organizacional y su relación con el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, en Nicaragua; tuvo como propósito identificar la relación entre clima organizacional y liderazgo, la metodología se trabajó según el enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica encuesta y se analizan los resultados de un cuestionario de clima laboral y de liderazgo aplicado a 64 personas de séptimo grado, además, 24 docentes, 1 directora y 1 subdirector; concluyendo que según la muestra recogida existe una tendencia en el nivel favorable; los resultados fueron que el 11% de la población investigadas percibe el clima laboral como bueno, el 23% como muy bueno, el 53% como malo y el 13% de los encuestas lo perciben como muy malo.

Betancur (2019) en su investigación liderazgo en el clima laboral de la Corporación Colombiana de investigación Agropecuaria Agrosavia, su propósito fue identificar la relación de liderazgo y clima; la metodología que se utilizó, contó con el método cuantitativo, descriptivo y correlacional, la técnica utilizada es la encuesta, se ejecutó el cuestionario de liderazgo y el cuestionario de clima; en donde los resultados muestran una relación positiva entre liderazgo y clima laboral, asimismo las dimensiones (coordinación, confiabilidad, desarrollo, ausencia de favoritismo) tiene un 53% en la categoría media alta, y en la dimensión orgullo por el trabajo existe una tendencia del 43% en el nivel muy alto; por finalidad se concluye que las habilidades de liderazgo influyen significativamente en el ambiente de trabajo, generando mejores relaciones interpersonales entre colaboradores.

Gonzales et al., (2018) investigaron el liderazgo en el clima organizacional de las empresas, teniendo como propósito determinar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, metodología utilizada fue de enfoque cualitativa, se

analizó el liderazgo y el clima laboral en la empresa de Ambato en el país de Ecuador, se ejecutó el cuestionario de clima laboral y liderazgo, asimismo entrevistas a funcionarios para recoger información primaria; la población estuvo compuesto por 50 empleados de la empresa en Tungurahua, el 50% de colaboradores manifestó en las entrevistas que la empresa no brinda la infraestructura básica para realizar las actividades de manera eficiente, el 48% de los empleados indicaron verse afectados por el manejo inadecuado de las condiciones laborales; dónde se concluyó que los estilos comunicaciones, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales inadecuadas, impactan negativamente en la motivación, productividad y confianza de los servidores.

1.2.2 A nivel nacional:

Ruíz (2019) estudió el liderazgo y el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto- Lima 2019, el propósito fue identificar la relación de liderazgo y clima organizacional; la población estuvo conformada por 45 colaboradores; se trabajó con una metodología de tipo aplicada, con diseño descriptivo correlacional, no experimental; se ejecutó como instrumento el cuestionario de clima y liderazgo; asimismo, se usó técnica de encuesta; los resultados mostraron que existe relación positiva entre liderazgo y clima organizacional, además el 78% perciben su clima laboral en el nivel destacado, y el 22% de la muestra como un clima laboral desarrollados, este estudio concluyó que las dimensiones de liderazgo se relacionan significativamente con la variable de clima laboral.

Sánchez (2019) estudió liderazgo y clima organizacional en una Institución Educativa pública del Callao; su propósito fue identificar la relación entre el liderazgo y las dimensiones del clima organizacional, la metodología estuvo orientada al tipo cuantitativo, descriptivo correlacional; la muestra fuer 72 docentes a quienes se les administró el cuestionario de clima laboral y liderazgo, la técnica utilizada fue la encuesta, para, ambos instrumentos contaron con validez y confiabilidad; los resultados, arrojaron una la relación entre ambas variables, asimismo, el 54% de la muestra percibe su clima laboral como inadecuado, el 38% como un clima regular y el 7% lo considera adecuado, en tal sentido, se concluyó

que las dimensiones de liderazgo influyen de manera significativa en el ambiente subjetivo de trabajo.

Castillo et al., (2019) liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Lima, tuvo como objetivo encontrar la relación de ambas variables, el estudio fue descriptivo transversal y correlacional realizado en trabajadores de establecimientos de salud de la ciudad de Huaraz, Perú, se aplicó el cuestionario de clima laboral y liderazgo ambos válidos y confiables al contexto de la población, los resultados encontrados, el 54,5% presentaron liderazgo transaccional y 55,7% transformacional alto y bajo, respectivamente, el nivel de liderazgo de la gerente de la microrred fue medio (50%), además el 44% de la muestra percibe su clima laboral de manera inadecuada, 39% como adecuado y el 17% de los encuestados lo percibe como muy adecuado. Concluyendo que, a mayor liderazgo, mejor será el clima organizacional.

Melendez (2019) Influencia del liderazgo en el clima laboral del personal administrativo de la Unidad de Recursos Humanos - Red Asistencial Amazonas, tuvo como objetivo encontrar la relación de ambas variables, el estudio fue descriptivo transversal y correlacional realizado en trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos, se aplicó el cuestionario de clima laboral y liderazgo ambos válidos y confiables al contexto de la población, los resultados encontrados, fueron que el 42.9% de los colaboradores percibían su clima laboral como regular, el 42% es decir 4 de cada 10 colaboradores percibían su ambiente de trabajo como bueno, y el 4.8% de su población percibían un clima laboral muy bueno.

1.2.3 A nivel Local

Monzón (2018) realizó una investigación titulado estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018, el propósito fue proponer estrategias para fortalecer el clima organizacional; la muestra estuvo compuesta por 13 servidores, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo propositivo, con diseño no experimental, descriptivo; se aplicó un cuestionario y la técnica encuesta para recoger información; los resultados precisan que , el 38% de los encuestados manifiestan que casi nunca han sentido motivación por parte de su jefe, el 23% indica que nunca han tenido relaciones interpersonales

con sus compañeros de trabajo, se concluyó que los colaboradores conocen cuáles son sus funciones, políticas y procedimientos organizacionales, sin embargo necesitan implementar una estrategia que permitan mejorar las relaciones entre jefe – colaborador.

Olivares (2019) el presente informe de tesis titulado clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jazán- Provincia de Bongará, 2018”, su propósito fue identificar los niveles de clima organizacional, se trabajó con la metodología de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo simple; la muestra estuvo conformada por 15 servidores, se aplicó cuestionario y encuesta; los resultados muestran que el 53% de la muestra perciben su clima organizacional de manera regular, es decir ni excelente ni deficiente, el 46.7% precisan que es bueno; concluyendo que 4 de cada 10 encuestado no está de acuerdo con la remuneración que percibe, considerando irracional para el gasto de la canasta familiar.

Zelada (2020) investigó el clima organizacional y desempeño laboral en la DIRESA de Amazonas – Chachapoyas, el propósito fue identificar la relación entre clima organizacional y desempeño; la metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó la técnica encuestas y el cuestionario; la población estuvo compuesta por 40 servidores administrativos de la entidad; los resultados precisan que el 85% de la muestra que representa a 34 servidores perciben el ambiente laboral como regular, un 12,5% manifiestan que es adecuado y sólo el 2.5% indican que es inadecuado, en la dimensión autorrealización existe un predominio en el nivel regular; en la dimensión involucramiento existe una similitud; en referente al desempeño laboral el 85% lo percibe como medio, sin embargo, el 10% considera un nivel bajo y el 5% lo considera en el nivel alto; por otro lado, se concluyó, que los servidores perciben las condiciones laborales de una manera inadecuada, afectando directamente el ambiente de trabajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría del liderazgo

1.3.1.1 Conceptos

Ruíz (2019) lo define como aquellas características subyacentes que una persona deja notar de manera evidente en sus interacciones diarias con sus

seguidores, por ejemplo, al momento de retroalimentar, supervisar, evaluar, recompensar a su equipo de trabajo.

Según Louffat (2015) precisa que es una persona tiene poder para influenciar en cada integrante de su equipo, para realizar las actividades de manera colectiva con eficiencias, reduciendo los costos y recursos.

Robbins y Coulter (2013) manifiestan que liderazgo es tener la capacidad de cambiar los pensamientos de tu equipo de trabajo para alcanzar objetivos en el tiempo planificado por la alta dirección de una empresa, es así que plantea tres dimensiones importantes para desarrollar el proceso de liderazgo.

Benavides (2017) indica que líder equipos de trabajo, es trascender, dejar un legado de inspiraciones que motivan a un grupo de personas a comprometerse con su trabajo y alcanzar los indicadores establecidos por los jefes, asimismo generando ambientes de trabajo de confianza y apoyo mutuo.

1.3.1.2 Modelo Conductual

Este apartado estudia las actitudes de los referentes de cada empresa, lo que hacen y dejan de hacer, no obstante, estudian el comportamiento desde los rasgos de personalidad. (Blake y Mouton, 1980)

1.3.1.3 Modelo Situacional

Este apartado está enfocado en el colaborador, nos explica que existen cuatro niveles de desarrollo del colaborador (nivel principiante, decepcionado, cauto y efectivo) y que para cada uno de estos niveles existe cuatro estilos de liderazgo; para el primer nivel se recomienda el estilo control, para el segundo nivel el estilo supervisor, para el tercer nivel el estilo asesorado y para el cuarto nivel el estilo delegar; y de esta forma se logra empoderar a un colaborador. (Hersey y Blanchard, 1988)

1.3.1.4 Modelo Participativo

Vroon (1964). Planeó que los jefes deber ser líderes que primero analice las circunstancia para luego utilizar uno de los cinco estilos que plantea, permitiendo lograr un crecimiento profesional en su equipo de trabajo.

1.3.1.5 Modelos Emergentes

Bass (1997) nos muestra un liderazgo diferente, sustentado en la ética y la moral, enfocado en aumentar la conciencia de sus colaboradores, añadir valor en cada actividad que se realice, direccionado siempre en las metas.

1.3.1.6 Modelo conductual

Litwin y Stringer, (1968) plantea que la conducta y el desenvolvimiento de un líder están influenciados por su ambiente laboral (cultura organizacional, procedimientos, políticas organizacionales), si estos factores son motivadores le ayudaran asumir retos y crecimiento profesional de su equipo de trabajo, se postuló tres dimensiones.

i. Líder Autoritario:

El líder se preocupa y direcciona su tiempo en lograr el poder y las decisiones que toman es con el objetivo que su equipo de trabajo se convierta en seguidores.

ii. Líder democrático:

Este líder se preocupa por la participación de todo su equipo de trabajo, los valores que prima es el dialogo, el consenso y el apoyo profesional.

iii. Líder “laissez faire”:

En esta dimensión el líder muestra una postura de pseudoempoderamiento, designa responsabilidades a su equipo de trabajo, sin validar que sus miembros tengan las habilidades necesarias para que puedan hacer la tarea asignada.

1.3.1.7 Funciones de Liderazgo

González (2017) plantea las funciones de un líder

Prever:

El líder debe desarrollar la capacidad de ver las cosas antes de que suceda, establecer los objetivos de manera alcanzables, conocer las necesidades de su equipo de trabajo, designar responsabilidades según las capacidades de cada uno, enseñar las estrategias para alcanzar lo planificado, fijar tiempos prudentes para cada meta.

Planear:

El líder proyecta en un documento formal el futuro del área, registrando posibles amenazas o variables extrañas del mercado que no se pueden controlar, al mismo tiempo observar la viabilidad de cada meta y objetivo.

Organizar:

El líder coordina con las áreas que son aliados estratégicos (marketing, talento humano, contabilidad, logística, comercial) para dar cumplimiento a sus estrategias y lograr los objetivos planificados, además establece formalmente el organigrama, el manual de organizaciones y funciones, reglamentos y estatutos de la organización o área de trabajo.

Decidir:

El líder asume la posición de comunicar una decisión que cambiará el rumbo de las estrategias y actividades que realizan el equipo de trabajo con el propósito de hacer las cosas con menos tiempo y menos recursos.

Coordinar:

El líder desarrolla la capacidad de lidiar a través de consensos con su equipo de trabajo, para realizar un trabajo alineado y apoyado con las cualidades de cada uno.

Controlar:

El líder tiene que controlar todas las situaciones, al mismo tiempo tiene que estar enterado de las decisiones de sus colaboradores, para intervenir de inmediato en una acción que puede perjudicar la estrategia planteada para alcanzar la visión del área.

Evaluar:

El líder analiza cada actividad realizada de las estrategias, al mismo tiempo plantea mejorar para alcanzar las metas al cien por ciento, realiza retroalimentación a cada integrante para mejorar el desempeño laboral.

Ordenamiento de las actividades:

El líder desarrolla su capacidad de automotivación, estimula a su equipo de trabajo para realicen las actividades según los procedimientos aprobados por la organización.

Asignación de los roles:

El líder desarrolla esta habilidad para conocer las cualidades de su equipo de trabajo y designar responsabilidades según las fortalezas de cada uno, al mismo tiempo genera apoyo para los integrantes que recién están integrándose a la organización.

Aplicación de sanciones:

El líder a través de las evaluaciones de desempeño, rendimiento y retroalimentación recompensa de manera emocional o económica a su equipo, según las normativas de la institución, por otro lado, también puede sancionar aquellos colaboradores que no han cumplido con sus actividades designadas.

Distribución de facilidades:

El líder utiliza su parte emocional y subjetiva para distribuir las facilidades de horarios, funciones y responsabilidades del equipo de trabajo, siempre y cuando los integrantes demuestren una actitud responsable por la organización.

Mantenimiento de la unidad:

El líder ante una circunstancia adversa tiene que predominar el deber de salvaguardar el área de trabajo, sea por ataques internos o externos de la organización, luchar porque conseguir el presupuesto acordado, y así lograr conseguir la metas en común.

Toma de decisiones:

El liderazgo se caracteriza por estar en constante proceso de toma de decisiones, realizar estas actividades de manera habitual permite al líder desarrollar su capacidad de negociación y evaluar los resultados de sus decisiones.

1.3.1.8 Dimensiones del modelo de liderazgo

Fischman (2016) Los líderes organizacionales tienen el compromiso de alinear los objetivos organizacionales con los objetivos personales de cada

colaborador, con la intención que cada integrante de la institución se sienta identificado.

Líder Transformacional

Es un líder inspirador, preocupado por generar cambios en su equipo de trabajo, construye una visión con el apoyo de sus seguidores, retroalimenta seguidamente, le preocupa el desarrollo humano de sus colaboradores, además se caracteriza por predicar con el ejemplo.

Líder coach

Es un líder que tiene como principio acompañar al crecimiento profesional de sus seguidores, las técnicas que utiliza es la comunicación efectiva, las preguntas abiertas, los acuerdos para alcanzar metas y monitoreo. No se enfoca en las áreas de mejora de su equipo de trabajo, sino en sus capacidades, de poder difundir que ellos también son capaces de lograr lo propuesto, y explotar sus habilidades, capacidades al momento de realizar o poner en marcha una actividad demostrándose así mismos de lo que son capaces de realizar si se tienen confianza ante cada acción que realizan en base a una meta u objetivo.

1.3.2 Teoría de Clima laboral:

1.3.2.2 Conceptos

Es el conocimiento o impresión que una persona tiene ante un ambiente donde se desarrollan diferentes actividades, en la cual ella es una de las que interviene dentro de su realización, también sobre la cultura, procedimiento, políticas, ordenanzas, estilos de liderazgo, programas de evaluación, recompensa y sanciones de la organización.

De acuerdo a la evaluación del clima laboral, existen posiciones opuestas; la primera que manifiesta que se debería evaluar según los factores organizacionales (políticas, procedimiento); la segunda indica que se debería evaluar de manera subjetiva, pensando en la percepción de las actividades que suceden en el ambiente de trabajo. (Quispe y Paucar, 2018)

Litwin y Stringer, (1968) refiere que el clima laboral tiene importancia en el mundo subjetivo, que se puede percibir desde la comunicación informal, actitudes, valores, motivaciones y creencias de los colaboradores.

1.3.2.3 Tipos de Clima laboral:

Likert (citado por Brunet, 1987) muestra que el comportamiento de los subalternos está relacionado causalmente con el comportamiento de los superiores y se debe a las restricciones organizativas que sus subalternos conocen, ya que son previamente estipulados y difundidos entre ellos.

a) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.

Se denomina que en este aspecto el líder desconfía de su grupo y tiene en cuenta únicamente los aportes de los coordinadores, en donde el grupo de seguidores realizan su tarea asignada mediante amenazas, y pocas veces recompensada. Estas son solo pautas, ya que parecen ser aceptables.

b) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.

Los líderes desconfían de su grupo y únicamente aceptan los puntos de vista de los coordinadores, lo cual conlleva a que, por lo general, tenga su propia resistencia.

c) Clima tipo participativo: Sistema III – Consultivo.

Acá el líder confía en sus empleados. Los gerentes que son los que tienen mayor grado a cada instante toman decisiones aquí, pero todos pueden tomar algunas decisiones. Aquí trabajan en un entorno activo y ordenado. Mediante una disposición buena de parte de los trabajadores, lo cual conlleva a generar responsabilidad de sus acciones.

d) Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo.

Los líderes tienen confianza ante sus seguidores y la relación entre ellos los motiva y los hace completamente aceptables para todos, por lo que se marcan las metas que la empresa debe alcanzar.

1.3.2.4 Características del Clima Laboral

Rodríguez (2001) menciona que el clima se caracteriza por:

Mantenerse como organizaciones, se considera mediante una estabilidad de clima laboral dentro de ella, y siendo permanente a pesar de cambios que se puedan propiciar.

Los colaboradores mediante su compromiso e identificación con la organización, moderan sus comportamientos y actitudes para no afectar a la estabilidad laboral dentro de la organización.

Pritchard y Karasick, (1973) precisa las siguientes características del clima laboral:

Autonomía: Es la facultad o libertad que toma una persona o entidad ante el desarrollo de una actividad, proceso, toma de decisiones o acciones que realizan según su criterio u opinión personal, demostrando una responsabilidad de sí mismo.

Conflicto y cooperación: Se hace referencia a varios motivos como pueden ser personalidades diferentes u opuestas que los colaboradores puedan tener, así mismo la presión que un colaborador pueda dentro de su trabajo generando una sobre carga laboral, y principal se diría que el origen que puede dar prioridad a un conflicto sería el no tener los objetivos o metas en común dentro de una organización, y de otro lado la cooperación es el desarrollo o el esfuerzo que los colaboradores hacen ante el cumplimiento de una meta en común, acompañado de apoyo incondicional de parte de la organización.

Relaciones sociales: Se da mediante la comunicación que pueda fluir entre colaboradores dentro de una organización, lo cual se podría decir que se dan con la finalidad de compartir conocimiento o información, ya que es algo común en las organizaciones como el dialogar inquietudes o soluciones ante un problema, la cual da inicio a una amistad tanto laboral como social.

Estructura: Es un proceso que engloba a un fin en común, en la cual se informa sobre acuerdos que el colaborador debe de considerar ante la realización de una actividad o tarea asignada, lo cual se debe regir a los aspectos previamente establecidos con la finalidad de realizar una actividad de manera eficiente.

Remuneración: Es la compensación o pago por el servicio que brinda el colaborador a la organización, mediante las actividades asignadas y realizadas del mejor modo posible, incrementando la productividad dentro de una organización.

Rendimiento: Es el resultado del esfuerzo por parte del colaborador y del reconocimiento o remuneración que la organización le brinda al colaborador, por la realización de un trabajo bien hecho, de acuerdo al potencial empleado por el colaborador.

Motivación: Es uno de los pilares importantes dentro de una organización, ya que, al desarrollarse esta capacidad dentro de una organización, los colaboradores se sienten implicados, animados a poder brindar su mayor potencial en sus actividades por realizar para el cumplimiento del objetivo organizacional.

Estatus: Es el puesto que ocupas dentro de una organización que incluye las diferencias jerárquicas o el poder que conlleva cada puesto de trabajo dentro de una organización.

Flexibilidad e innovación: Es la voluntad que tienen tanto las organizaciones como los colaboradores asumiendo o estando aptos hacia el cambio para bien, así mismo a afrontar nuevas expectativas que generaran un mejor futuro referente a lo realizado o la lo rutinario dentro de una organización, esto incrementa las proyecciones que se generan en la actualidad mediante adoptar nuevas y novedosas acciones ante lo realizado comúnmente.

Centralización de la toma de decisiones: Es el análisis donde la organización realiza con la finalidad de poder definir qué nivel o puesto jerárquico, pueda asumir una responsabilidad organizacional, mediante la cual se debe tomar con acciones previamente estudiadas o investigadas amparada por un plan estratégico ante las tomas de decisiones que se puedan generar.

Apoyo: Es el amparo o respaldo que la organización brindar a sus colaboradores para su desarrollo tanto en las actividades laborales asignadas, así como también en los aspectos personales que el colaborador pueda tener en diferentes circunstancias, tanto que estas circunstancias tengan o no que ver con el trabajo que este colaborador desarrolla dentro de la organización.

1.3.2.5 Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stringer, (1968) propone nueve dimensiones en el clima de una organización.

Estructura: Se caracteriza por la percepción que tienen los colaboradores sobre las políticas, normativas, procesos, los niveles burocráticos de comunicación.

Responsabilidad: Se caracteriza por el sentimiento que colocan los colaboradores al momento de hacer sus actividades diarias, el deseo de cumplir en el tiempo y en la forma establecidas para hacerlas, tendrá influencias la relación que exista entre el jefe y los integrantes del equipo de trabajo.

Recompensa: Se caracteriza por la percepción que tienen los colaboradores sobre el desempeño de su trabajo y la generosidad de la empresa para recompensar el esfuerzo por realizar un excelente servicio.

Desafío: Se caracteriza por las metas, objetivos y la visión retadora propuesta por la alta dirección de una organización, los colaboradores se sienten motivados cuando las metas alcanzables.

Relaciones: Se caracteriza por la percepción que los colaboradores detectan dentro de su trabajo, es decir los estilos de comunicación, las interacciones entre compañeros y jefes.

Cooperación: Se caracteriza por un ambiente de trabajo donde prima el espíritu de apoyo entre compañeros de trabajo, tanto en los colaboradores de mandos directivos como operativos.

Estándares: Se caracteriza mediante los buenos procedimientos, servicios y productos que proporciona la organización a sus clientes, tanto interno como externo.

Conflictos: Es la percepción de los colaboradores sobre la capacidad de negociación, asertividad y empatía que tienen los jefes para manejar los conflictos, aceptar opiniones, debates sin faltar el respeto ni violar las normas de convivencia laboral.

Identidad: Es la percepción de sentirte parte de la organización, como un elemento valioso para ese grupo de personas, compartes la visión de la empresa, del área y del puesto de trabajo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera el modelo de liderazgo mejorará el clima laboral de la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?

1.4.2 Problemas Específicos

a. ¿Cuál es percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, ¿2021?

b. ¿Cuáles son los factores del modelo de liderazgo que mejorará el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?

c. ¿Cuál será el diseño del modelo de liderazgo que mejorará el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?

1.5 Justificación e importancia del estudio

La importancia ante nuestra investigación es, porque la municipalidad provincial de Utcubamba viene presentado problemas de relaciones interpersonales, comunicación organizacional, trabajo en equipo, bajo rendimiento laboral, percibiéndose un clima laboral hostil, siendo necesario conocer las opiniones de los servidores públicos para diagnosticar los niveles de clima laboral y de esta forma proponer estrategias bajo un marco teórico de las acciones a tomar por parte de los encargado del bienestar laboral en la entidad, en este caso que permita a la oficina de recursos humanos de la municipalidad implementar programas para mejorar el clima laboral de la institución y de esta formar se pueda cumplir con las metas del plan operativo 2021.

Justificación práctica: Según los objetivos en estudio, los resultados permitirán diagnosticar la percepción de los colaboradores frente al clima laboral para recomendar estrategias de cambios que mejoren los procesos administrativos y ambiente laboral.

Justificación teórica: Este proyecto de investigación se lleva a cabo empleando los conceptos y teorías relacionadas a liderazgo y clima laboral, las mismas que proporcionan las dimensiones e indicadores que serán empleadas para buscar la solución al problema correspondiente; en ese sentido, la investigación como valor

teórico ostentaría el ser un precedente para futuras investigaciones, replicaciones o refutación de otros modelos teóricos

Justificación Metodológica: se desarrollará mediante la recaudación de información concreta o cifras confiables del presente estudio, se utilizará la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento, que serán validadas por profesionales expertos, para lograr obtener datos reales y confiables para el resultado de nuestros objetivos.

1.6 Hipótesis

H1: La propuesta del modelo de liderazgo mejora el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

Ho: La propuesta del modelo de liderazgo no mejora el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

1.7 Objetivos:

1.7.1. Objetivo general

Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

1.7.2. Objetivos específicos

a. Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021.

b. Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

c. Diseñar un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva – proyectiva

Descriptiva: ya que nos permite describir la realidad problemática que existe en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en relación a la variable clima laboral.

Proyectiva: se concreta mediante la elaboración de un plan o procedimiento, como solución de un problema o necesidad de tipo práctico, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento.

Para este estudio se va trabajar con un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral.

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio, es no experimental, de acuerdo a lo señalado por Hernández et al., (2010) dichas variables de estudio no se manipularán de manera deliberada (p. 152).

Es de Tipo Transversal, porque según Hernández et al., (2010) se recabará la información, en un único tiempo, buscando descifrar las variables y hacer un diagnóstico acerca del clima laboral de la Municipal Provincial de Utcubamba (p. 154).

Es de Enfoque Cuantitativo, para Hernández et al., (2010) este enfoque, hace uso de métodos que van a permitir analizar con certeza las hipótesis diseñadas de su contexto, así como aportar evidencias en función a los lineamientos del estudio (p. 128). Mediante este enfoque se cuantificarán los resultados por obtener, empleando el análisis estadístico, para llegar a los objetivos propuestos, validando los resultados encontrados.

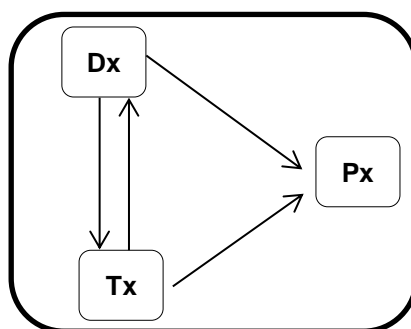


Figura 1 Esquema diseño de investigación

Donde: Dx: Diagnóstico, Tx: Análisis teórico y de la entrevista, Px: Propuesta

2.2. Variables

Operacionalización de variable

2.2.1. Definición Conceptual:

Variable dependiente: Clima Laboral

Litwin y Stringer, (1968) define el clima laboral como los efectos subjetivos, conocidos del sistema formal e informal de los administradores y de diferentes factores del ambiente donde se desenvuelven, se considera muy importante las actitudes, creencias, valores y motivación de los colaboradores dentro de una organización a donde pertenecen.

Variable Independiente: Liderazgo

Ruíz (2019) lo define como el conjunto de rasgos y habilidades que tiene un líder al momento de interactuar con su grupo de seguidores logrando que estos logren cumplir con los objetivos y estrategia plantadas por una organización, siendo así que el estilo de liderazgo más se caracteriza por los rasgos, habilidades y conducta ya que es un patrón que caracteriza a un líder y hace la diferencia ante los demás.

2.2.2. Definición Operacional

Variable dependiente: Clima Laboral

Reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción, conocimiento que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan, todos con una visión o meta en común tanto como de la organización y también de los colaboradores. (Quispe y Paucar, 2018)

Variable Independiente: Liderazgo

“Un proceso por el cual una persona determina un objetivo que deberán lograr otras personas y las motiva a perseguir la concreción de ese objetivo con eficacia y compromiso pleno”, donde el líder desarrolla conjunto fases donde su finalidad es transformar al grupo mediante la concertación de una meta en común (Kofman, 2010)

Tabla 1 Operacionalización de Liderazgo

Variable	Dimensión	indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento
Liderazgo	Líder Transformacional	Visión con significado Influencia – Movilización Trabajo en equipo Incentivo		
	Líder coach	Apoyo a sus colaboradores Búsqueda de soluciones Confianza Cumplimiento de las normas Motivación		

Tabla 2 Operacionalización de Clima Laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	
Clima Laboral	Estructura	Infraestructura	1.El entorno de mi oficina es el adecuado.	Observación	
		Perfil de puesto	2.El mobiliario (computadora, escritorio, etc.) me ayuda a cumplir con mi trabajo		
	Responsabilidad	Autonomía		3.El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo	Entrevista Cuestionario
				4.El perfil de puesto esta actualizado (habilidades, objetivo, misión y visión)	
		Supervisión		5.Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo	
				6.Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias	
	Recompensa	Beneficios	7.Mi jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa		
		Asignación laboral	8.Mi jefe supervisa progresivamente mis logros		
	Desafíos	Metas		9. Reconozco los beneficios económicos que brinda la organización.	
				10.Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	
		Habilidades		11.Las metas impartidas por el jefe son razonables	
				12.Los objetivos de mi puesto son alcanzables	
	Relaciones	Jefe – colaborador		13.La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	
			14.Las actividades que realizo mejora mis habilidades		
Confianza		15.Mi jefe valora mis aportes			
Cooperación	Apoyo Laboral		16.Mi líder generalmente apoya las decisiones que tomo		
			17.Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones.		
	Apoyo emocional	18.Mis compañeros desean trabajar conmigo			
Estándares	Desempeño		19.Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral		
			20.Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias		
			21.Soy aceptado por mi grupo de trabajo		
			22.Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.		
			23.Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses		

	12. Metodología	24. Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral
Conflictos	Discrepancia	25. El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.
	Manejo de conflictos	26. El jefe reorienta los errores en el trabajo.
		27. El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados
Identidad	15. Sentimiento de pertenencia	28. Mis compañeros solucionan los conflictos a través del diálogo
		29. Me interesa el futuro de la institución
	Compromiso laboral	30. Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario
		31. Cumpló con mis actividades laborales, no importa la circunstancia
		32. Soy consciente de la labor que cumpló en la institución

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández et al., (2010) “la población viene a ser el conjunto de varios casos que coinciden con un sin número de características”. (p.174)

Para esta investigación la población estará conformada por 550 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas.

2.3.2 Muestra

Hernández et al., (2010) nos indican que “La muestra en esencia es una parte del total de la población”. (p.176)

Para esta investigación la muestra estará conformada por 226 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas.

La muestra se calculó según la siguiente formula.

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Valor de la población.

p: Probabilidad de éxito

q: probabilidad de fracaso

Z: índice de confiabilidad

e: margen de error.

Desarrollo:

Datos:

n: ¿?

N: 550

p: 0,50

q: 0,50

Z: 95% = 1,96

e: 0,05

Reemplazo de valores:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 490 \times 0,50 \times 0,50}{(490-1) (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{528.22}{2.1829}$$

2.1829

$n = 226$ colaboradores

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

2.4.1 Técnicas

Bernal (2010) precisa a la encuesta como una técnica muy utilizada en las investigaciones y ésta hace uso de un cuestionario con preguntas claras, orientadas a la búsqueda de falencias o a cualquier situación que se desea investigar, ésta debe ser de acuerdo al tema de estudio. La entrevista es una técnica que se emplea cuando la investigación requerida por el investigador es conocida por otras personas (Hurtado, 2000).

En la presenta investigación se va emplear la técnica de encuesta y entrevista.

2.4.2 Instrumento

El instrumento que se va utilizar para obtener los datos de la población investigada es el cuestionario, relacionado a la variable de clima laboral; se va trabajar con 32 preguntas elaboradas según la descripción de las dimensiones de clima laboral de Litwin y Stringer, (1968) que buscarán medir las percepciones de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, con la escala de Likert de 1 a 5, el instrumento tendrá requisitos de confiabilidad, validez y objetividad; los cuales se realizan mediante la técnica de juicio de expertos y procesos estadísticos, de acuerdo a lo que manifiestan los autores Hernández et al., (2010) que un cuestionario viene a ser un conjunto de interrogantes que busca medir uno o más variables. (p. 217)

2.4.2.1 Validez de un instrumento

Tabla 3. - Validez del instrumento

Juicio de expertos	Profesión	Especialidad	Experiencia profesional	Cargo	Juicio
Mg. Luis Alfonso Coronado Vives	Psicólogo	Psicología organizacional	12 años	Tutor en entornos virtuales de la EAP de psicología	Aplicable
Mg. Analí Milagros Ramos Díaz	Psicóloga	Psicología organizacional	14 años	Docente de la USAT - DAC de seguimiento al egresado de la UCV	Aplicable
Mg. Moisés Reyes Pérez	Psicólogo Organizacional e Ingeniero Industrial	Gestor del Talento Humano	8 años	Consultor del Desarrollo Humano	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.2.2 Confiabilidad de un instrumento

Es el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, asimismo es la exactitud de la medición. (Hurtado, 2000)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,85	32

Luego de aplicar, recoger y procesar los datos, se obtuvo un valor alfa de 0.85 en el cuestionario de clima laboral, lo que indica una fiabilidad buena del instrumento para interpretar los resultados obtenidos y tomar las mejores decisiones para la población evaluada

2.5 Procedimiento de análisis de datos

En un primer instante se identificaron las variables de estudio según la problemática a evaluar, se definió como clima laboral y liderazgo, acto seguido se redactó la formulación del problema, objetivos e hipótesis. Luego se consideró el marco teórico, en la cual se incorporaron los estudios internacionales, nacionales y locales, así como también se fundamentó con las teorías y finalmente se redactó

la metodología, donde esta contemplado la construcción del cuestionario el cual pasará por el juicio de 3 expertos quienes validaran la coherencia, claridad y pertinencia de los items con lo indicadores establecidos en la operacionalización de variable, luego se aplicará el instrumento y se continuará con el analisis de datos mediante el software estadístico SPSS, para realizar el analisis de resultados, explicar las conclusiones y elaborar la propuesta de investigación.

2.6 Criterios éticos

Noreña et al., (2012) señalan ciertos criterios éticos que serán aprovechados en esta investigación:

- a) Consentimiento notificado y manifiesto: Los colaboradores deben estar de acuerdo con brindar información y saber sus derechos y compromisos
- b) Confidencialidad: Certificar la salvaguardia de la identificación de los informantes que intervendrán en este estudio investigación.
- c) Observación contribuyente: La inclusión del investigador en el campo requiere un compromiso moral por los resultados que pueden emanar de la interacción determinada con los colaboradores en la investigación.

2.7 Criterios de Rigor Científico

Noreña et al., (2012) señalan ciertos criterios de rigor científico que serán aplicados en esta investigación:

- a) Credibilidad, mediante la verdad y autenticidad, los resultados por obtener de ambas variables, serán observados y analizados.
- b) Transferibilidad y aplicabilidad: Los resultados que se obtendrán serán detallados y podrán ser permutables.
- c) Consistencia para la replicabilidad: El investigador, hará un trabajo reflexivo, analítico e interpretativo.
- d) Conformabilidad y neutralidad: Los resultados de la investigación, gozaran de la verdad y solidez en el detalle de la descripción de los fenómenos por encontrar de cada variable.

III. RESULTADOS

3.1 Tablas y Figuras

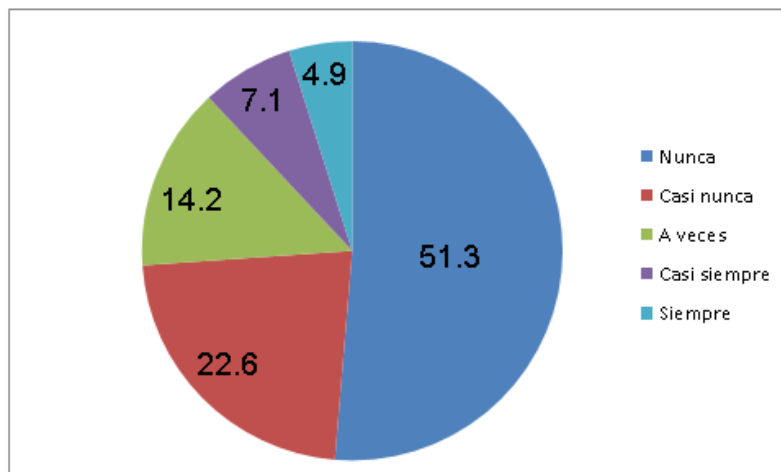
Dimensión 1 : Estructura
Indicador 1 : Infraestructura

Tabla 4
El entorno de mi oficina

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	116	51,3
Casi nunca	51	22,6
A veces	32	14,2
Casi siempre	16	7,1
Siempre	11	4,9
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 2
El entorno de mi oficina es el adecuado.



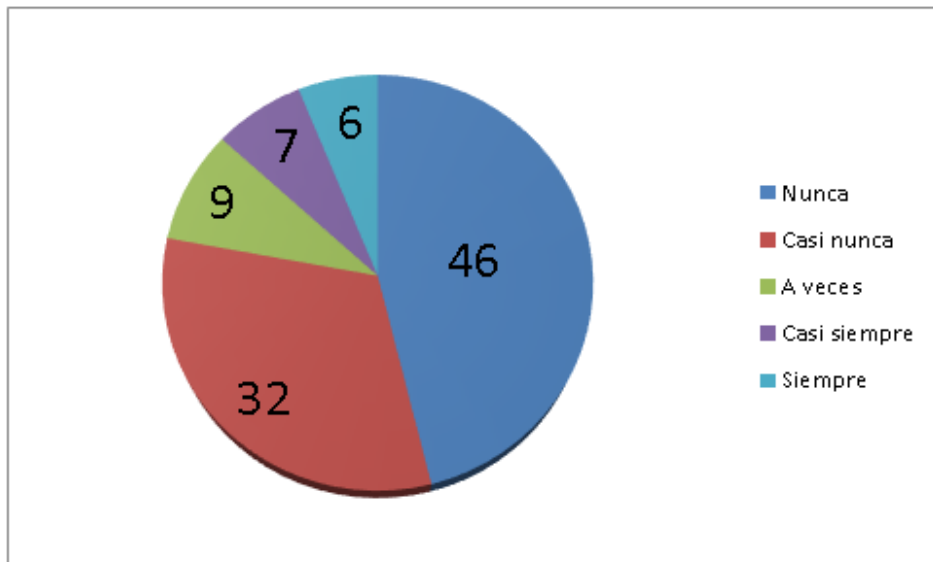
Nota: En la tabla y en la figura 3, se aprecia que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca es adecuado el entorno de su familia, asimismo el 22.6% expresan que casi nunca esta adecuado el entorno de sus oficinas.

Tabla 5
El mobiliario me ayuda a cumplir con mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	104	46
Casi nunca	72	32
A veces	20	9
Casi siempre	16	7
Siempre	14	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 3
 El mobiliario me ayuda a cumplir con mi trabajo.



Nota: En la tabla y en la figura 4, se aprecia que el 46% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que el mobiliario nunca ayuda a cumplir con el trabajo, asimismo el 32% expresan que casi nunca el mobiliario ayuda a cumplir con el trabajo.

Indicador 2: Perfil de Puesto

Tabla 6

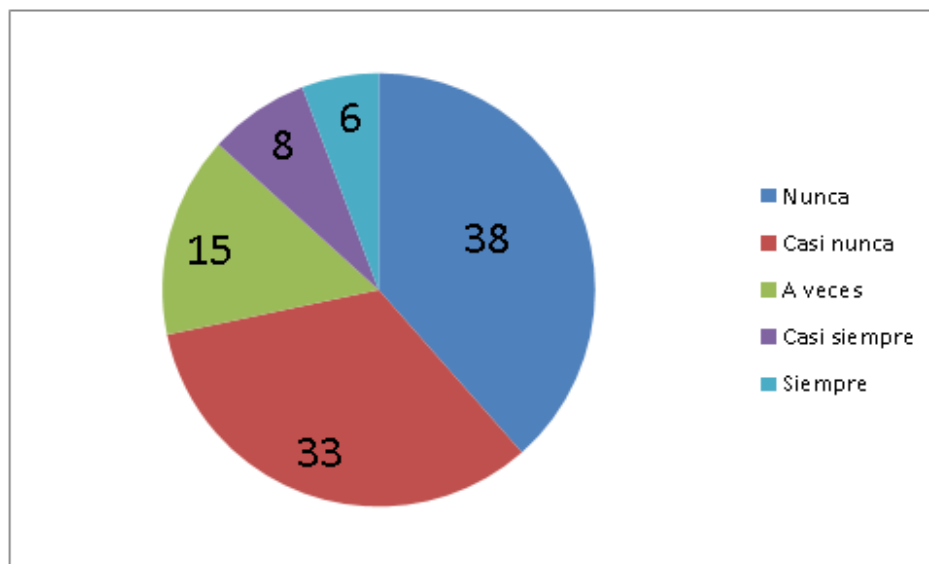
El perfil de puesto tiene relación con sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	87	38
Casi nunca	75	33
A veces	34	15
Casi siempre	17	8
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 4

El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo



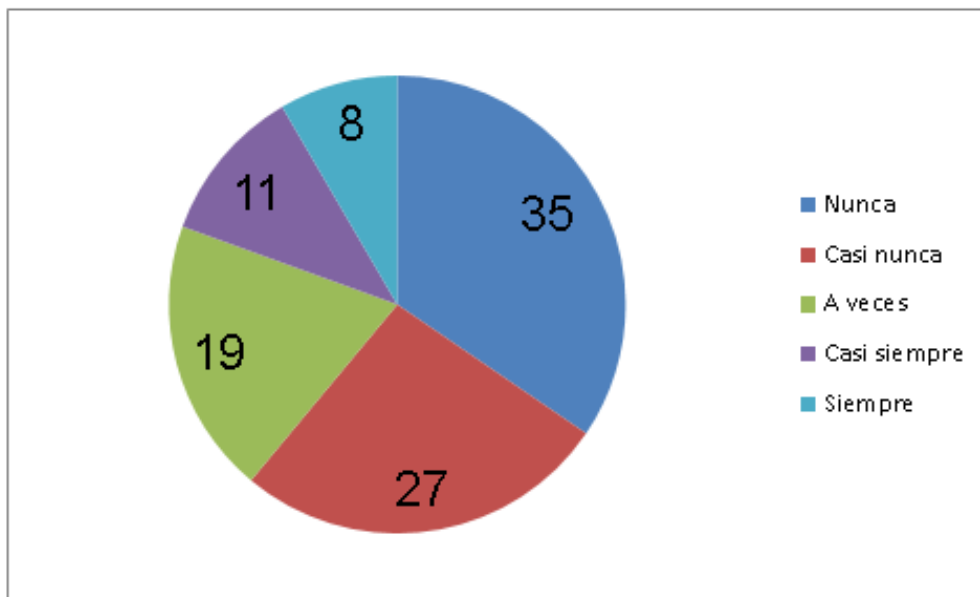
Nota: En la tabla y en la figura 5, se aprecia que el 38% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca el perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizan, asimismo el 33% expresan que casi nunca el perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizan los colaboradores, funcionarios, empleados y obreros.

Tabla 7
El perfil de puesto esta actualizado

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	78	35
Casi nunca	60	27
A veces	44	19
Casi siempre	25	11
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 5
El perfil de puesto esta actualizado



Nota: En la tabla y en la figura 6, se aprecia que el 35% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca el perfil de puesto esta actualizado, asimismo el 27% expresan que casi nunca el perfil de puesto esta actualizado.

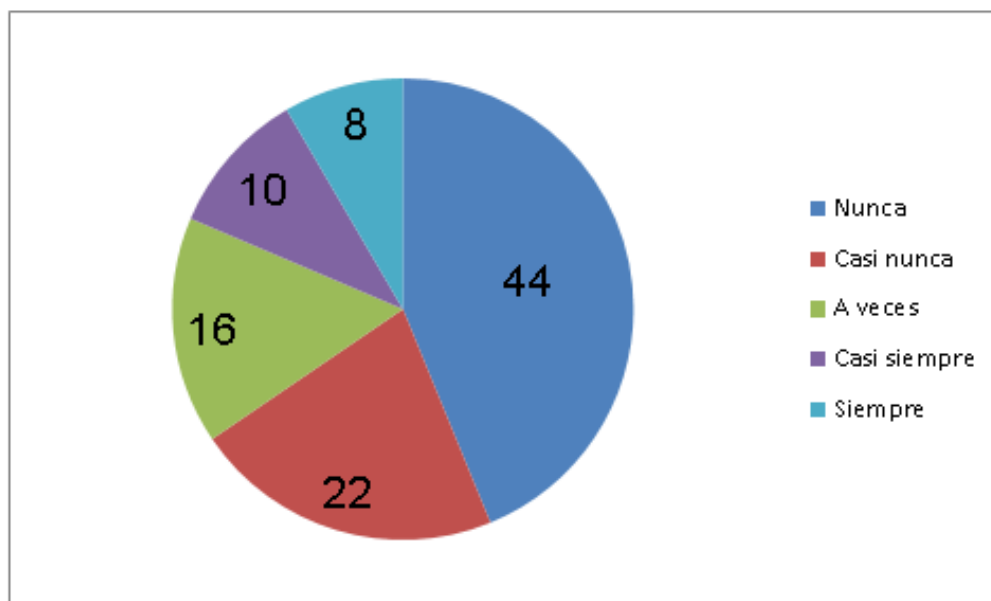
Dimensión 2 : Responsabilidad
Indicador 3 : Autonomía

Tabla 8
Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	99	44
Casi nunca	49	22
A veces	36	16
Casi siempre	23	10
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 6
Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo



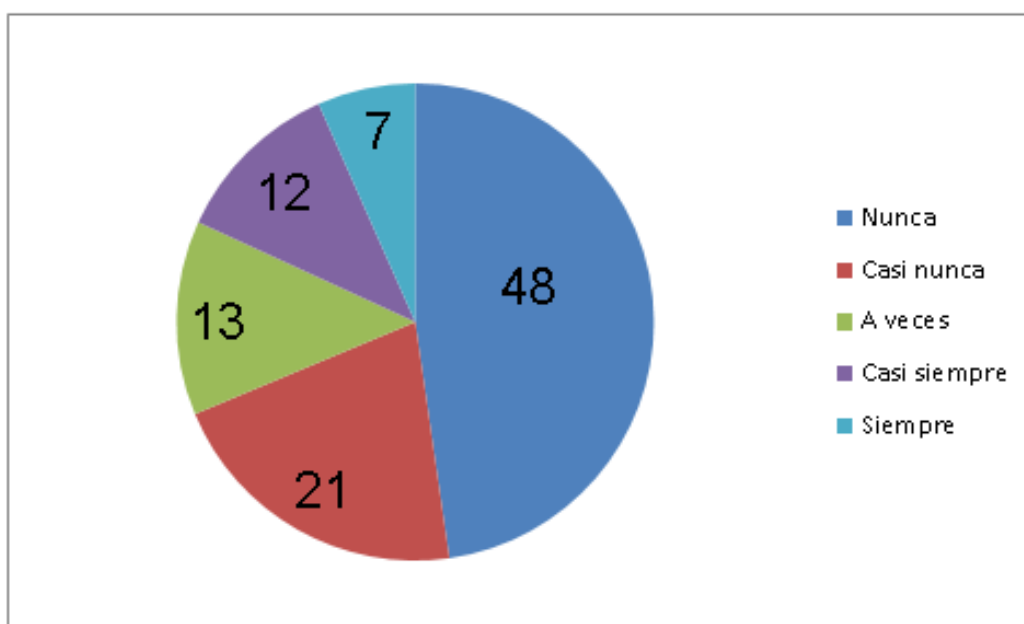
Nota: En la tabla y en la figura 7, se aprecia que el 44% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca cuentan con libertad para proponer nuevos procesos administrativo, asimismo el 22% expresan que casi nunca cuentan con libertad para proponer nuevos procesos administrativo.

Tabla 9
Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	108	48
Casi nunca	47	21
A veces	30	13
Casi siempre	26	12
Siempre	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 7
Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias



Nota: En la tabla y en la figura 8, se aprecia que el 48% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca tienen la libertad para planificar sus actividades diarias, asimismo el 21% expresan que casi nunca tienen la libertad para planificar sus actividades diarias.

Indicador 4 : Supervisión

Tabla 10

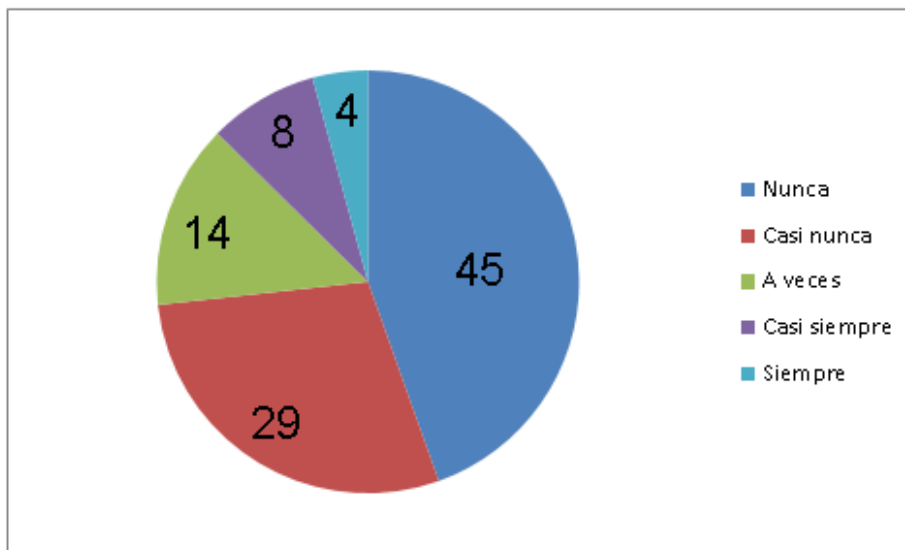
Mi jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	101	45
Casi nunca	65	29
A veces	32	14
Casi siempre	19	8
Siempre	10	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 8

Mi jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa



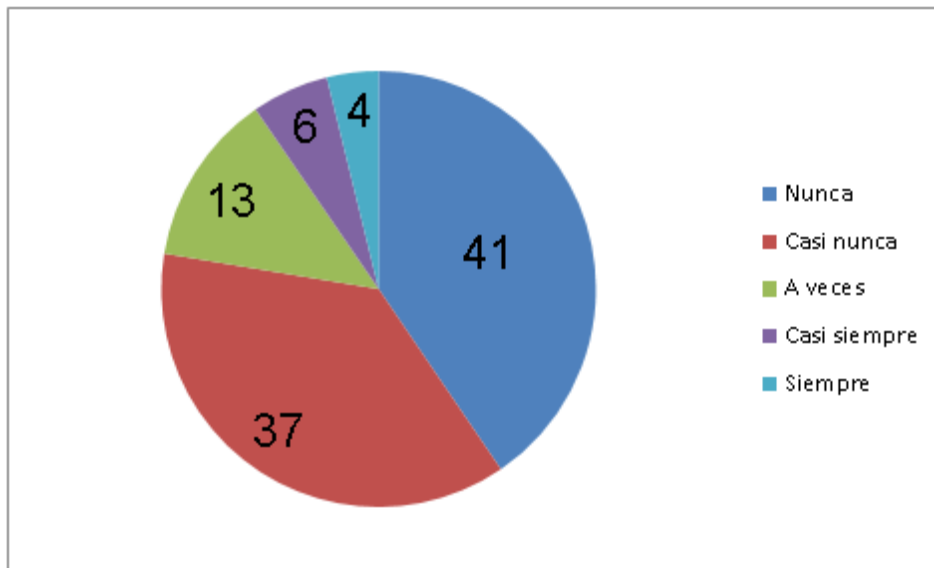
Nota: En la tabla y en la figura 9, se aprecia que el 45% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca sus jefes solicitan información de las actividades de manera respetuosa, asimismo el 29% expresan que casi nunca los jefes solicitan información de las actividades de manera respetuosa.

Tabla 11
Mi jefe supervisa progresivamente mis logros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	92	41
Casi nunca	84	37
A veces	29	13
Casi siempre	13	6
Siempre	9	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 9
 Mi jefe supervisa progresivamente mis logros



Nota: En la tabla y en la figura 10, se aprecia que el 41% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes supervisan progresivamente los logros de sus subordinados, asimismo el 37% expresan que casi nunca los jefes supervisan progresivamente los logros de sus asistentes.

Dimensión 3 : Recompensa

Indicador 5 : Beneficios

Tabla 12

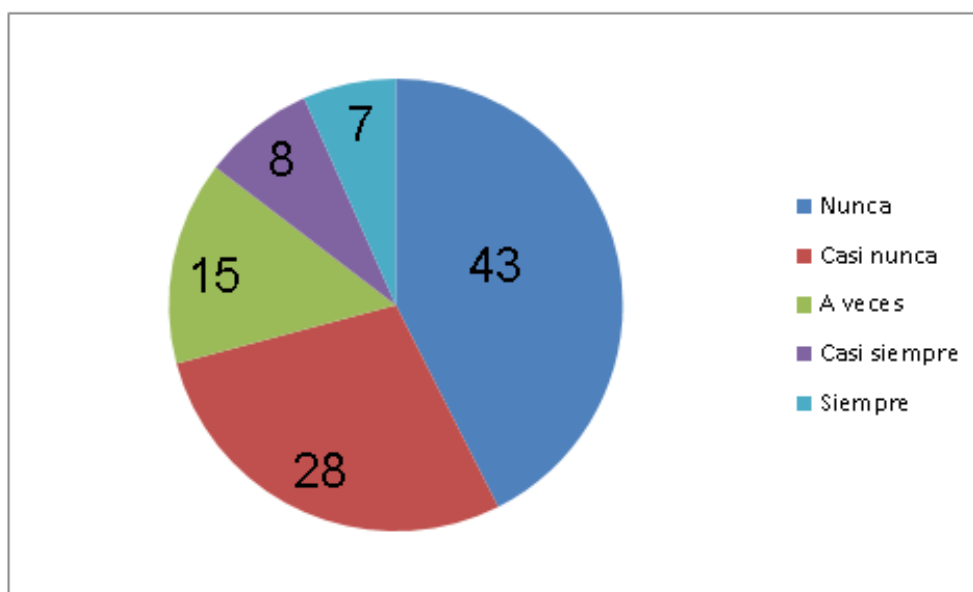
Reconozco los beneficios económicos que brinda la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	96	43
Casi nunca	64	28
A veces	33	15
Casi siempre	18	8
Siempre	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 10

Reconozco los beneficios económicos que brinda la organización.



Nota: En la tabla y en la figura 11, se aprecia que el 43% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes reconocen los beneficios económicos que brinda la organización, asimismo el 28% expresan que casi nunca los jefes reconocen los beneficios económicos que brinda la organización.

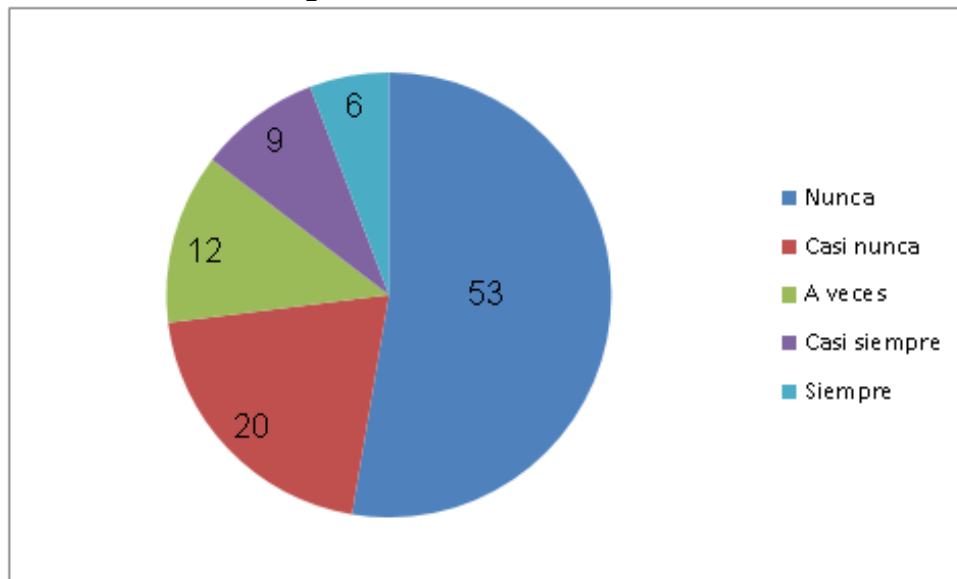
Indicador 5 : Asignación Laboral

Tabla 13
Estoy de acuerdo con mi asignación salarial

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	119	53
Casi nunca	46	20
A veces	28	12
Casi siempre	20	9
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 11
Estoy de acuerdo con mi asignación salarial



Nota: En la tabla y en la figura 12, se aprecia que el 53% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca estoy de acuerdo con mi asignación salarial, asimismo el 20% expresan que casi nunca estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

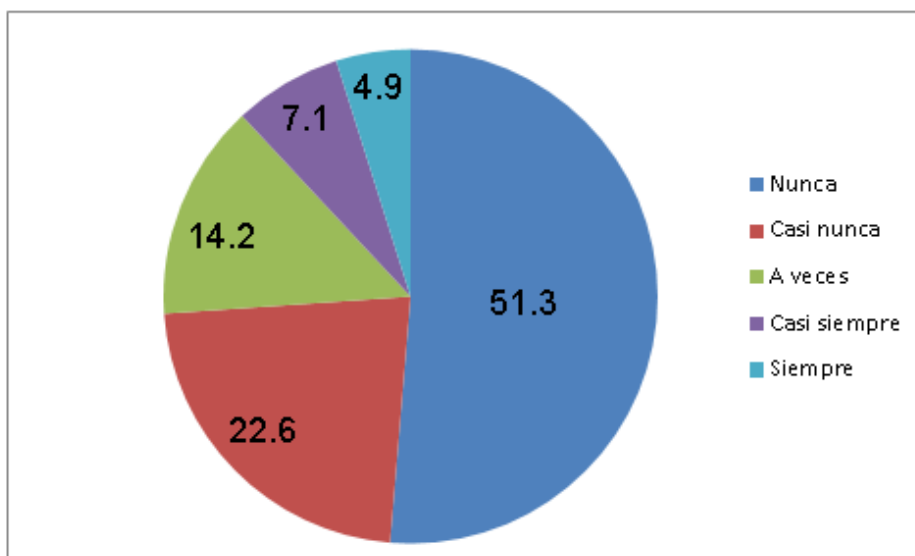
Dimensión 4 : Desafíos
Indicador 7 : Metas

Tabla 14
Las metas impartidas por el jefe son razonables

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	116	51,3
Casi nunca	51	22,6
A veces	32	14,2
Casi siempre	16	7,1
Siempre	11	4,9
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 12
 Las metas impartidas por el jefe son razonables



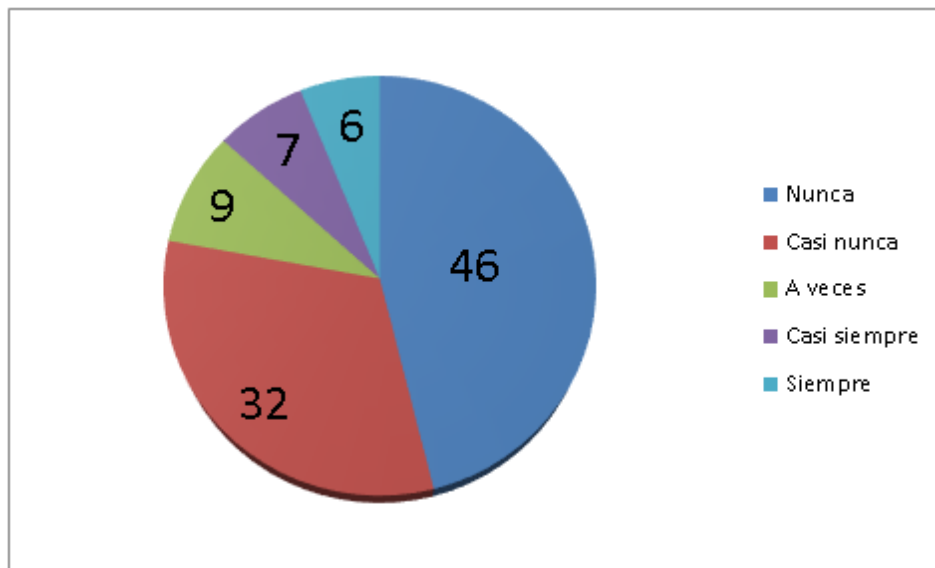
Nota: En la tabla y en la figura 13, se aprecia que el 51,3% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes imparten las metas de manera razonables, asimismo el 22,6% expresan que casi nunca los jefes imparten las metas de manera razonables.

Tabla 15
Los objetivos de mi puesto son alcanzables

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	104	46
Casi nunca	72	32
A veces	20	9
Casi siempre	16	7
Siempre	14	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 13
 Los objetivos de mi puesto son alcanzables



Nota: En la tabla y en la figura 14, se aprecia que el 46% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca son alcanzables los objetivos asignados a mi puesto de trabajo, asimismo el 32% expresan que casi nunca son alcanzables los objetivos asignados a mi puesto de trabajo.

Indicador 8 : Habilidades

Tabla 16

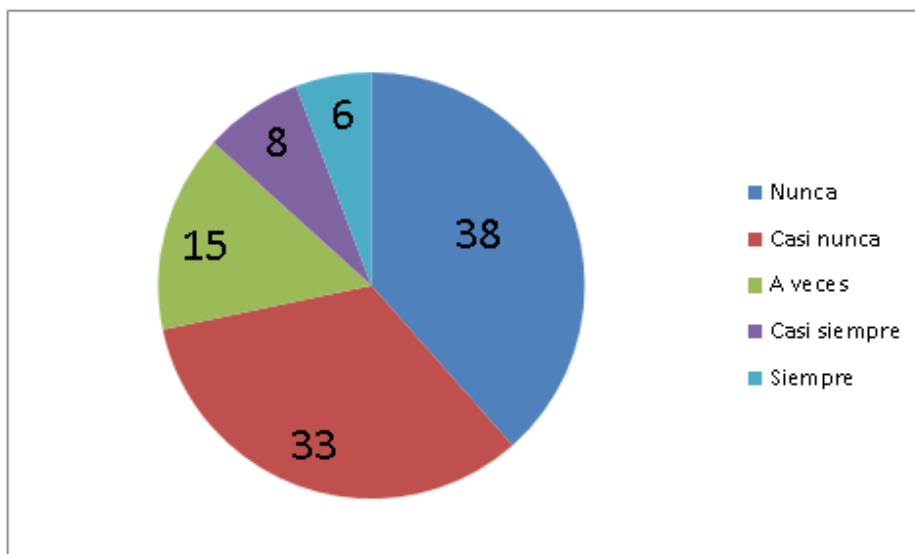
La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	87	38
Casi nunca	75	33
A veces	34	15
Casi siempre	17	8
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 14

La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades



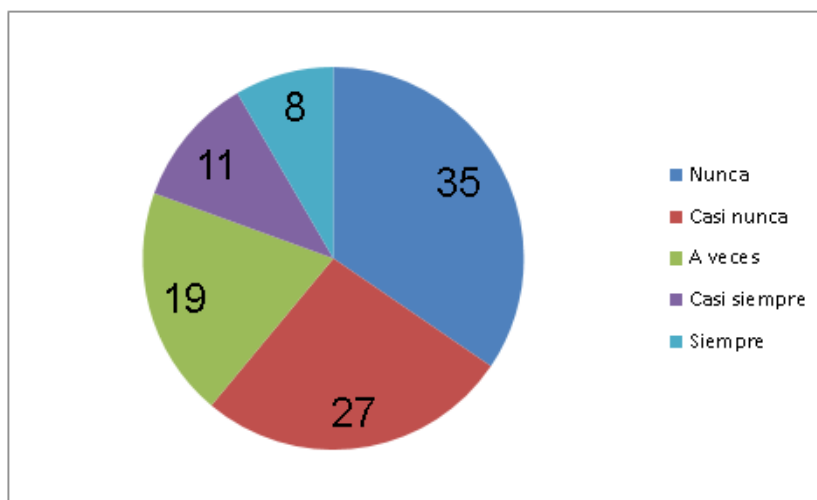
Nota: En la tabla y en la figura 15, se aprecia que el 38% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca la entidad realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los funcionarios, empleados y obreros, asimismo el 33% expresan que casi nunca la entidad realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los funcionarios, empleados y obreros.

Tabla 17
Las actividades que realizo mejoran mis habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	78	35
Casi nunca	60	27
A veces	44	19
Casi siempre	25	11
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 15
 Las actividades que realizo mejoran mis habilidades



Nota: En la tabla y en la figura 16, se aprecia que el 35% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca las actividades que realizan mejoran sus habilidades, asimismo el 27% expresan que casi nunca las actividades que realizan mejoran sus habilidades

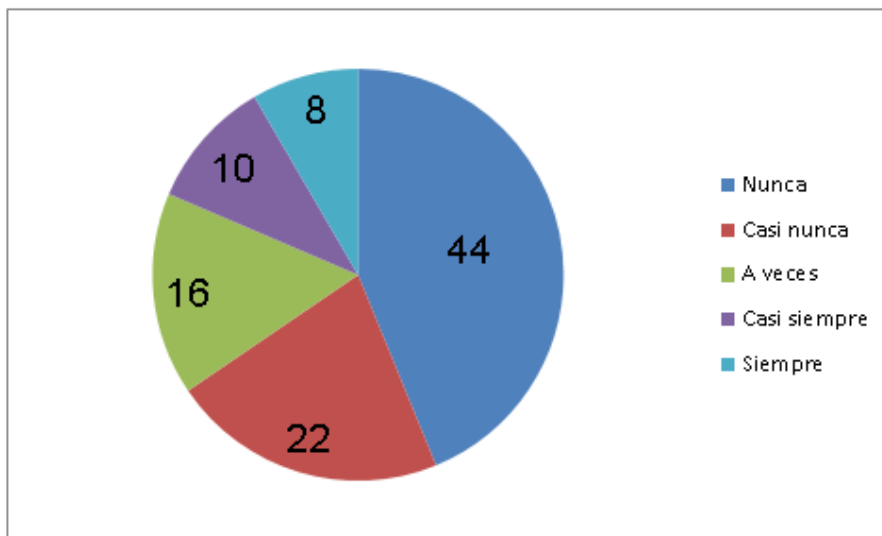
Dimensión 5 : Relaciones
Indicador 9 : Jefe – Colaborador

Tabla 18
Mi jefe valora mis aportes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	99	44
Casi nunca	49	22
A veces	36	16
Casi siempre	23	10
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 16
 Mi jefe valora mis aportes



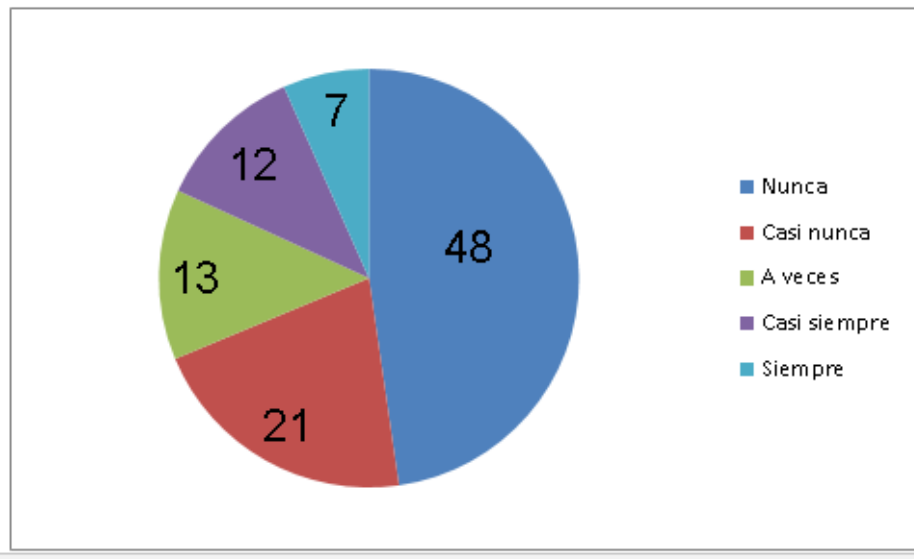
Nota: En la tabla y en la figura 17, se aprecia que el 44% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes valoran los aportes de los funcionarios, empleados y obreros, asimismo el 22% expresan que casi nunca los jefes valoran los aportes de los funcionarios, empleados y obreros.

Tabla 19
Mi líder generalmente apoya las decisiones que tomo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	108	48
Casi nunca	47	21
A veces	30	13
Casi siempre	26	12
Siempre	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 17
Mi líder generalmente apoya las decisiones que tomo



Nota: En la tabla y en la figura 18, se aprecia que el 48% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los líderes apoyan las decisiones que toman los funcionarios, empleados y obreros, asimismo el 21% expresan que casi nunca los líderes apoyan las decisiones que toman los funcionarios, empleados y obreros.

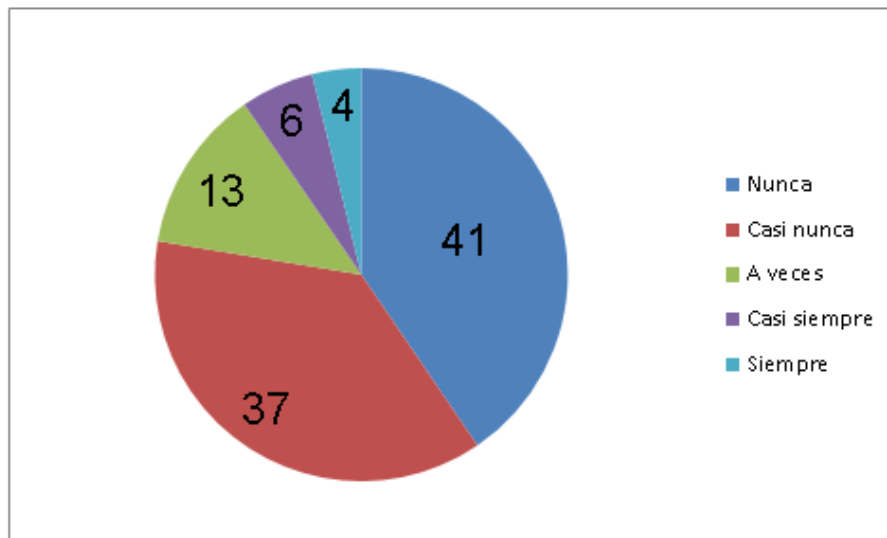
Indicador 10 : Confianza

Tabla 20
Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	92	41
Casi nunca	84	37
A veces	29	13
Casi siempre	13	6
Siempre	9	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 18
Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones



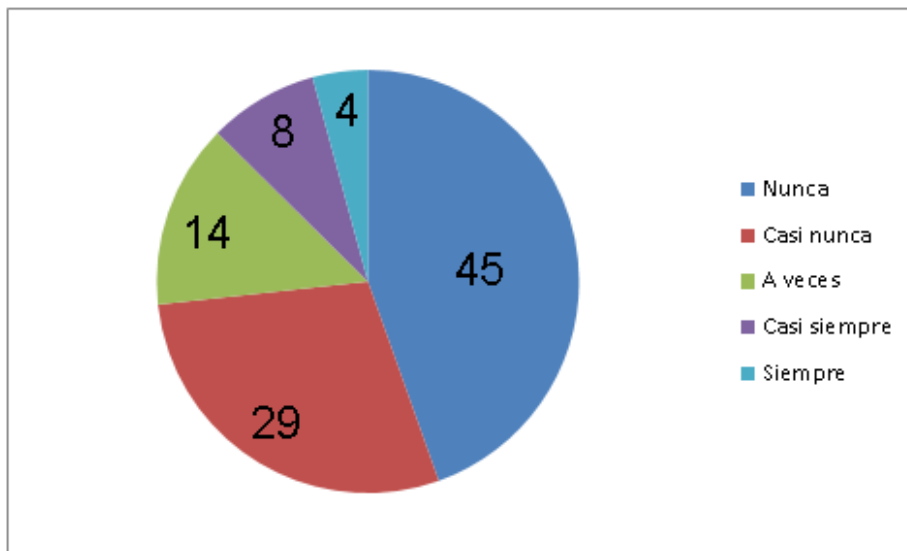
Nota: En la tabla y en la figura 19, se aprecia que el 41% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los compañeros tienen en cuenta sus opiniones, asimismo el 37% expresan que casi nunca los compañeros tienen en cuenta sus opiniones.

Tabla 21
Mis compañeros desean trabajar conmigo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	101	45
Casi nunca	65	29
A veces	32	14
Casi siempre	19	8
Siempre	10	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 19
 Mis compañeros desean trabajar conmigo



Nota: En la tabla y en la figura 20, se aprecia que el 45% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los compañeros desean trabajar entre sí, asimismo el 29% expresan que casi nunca los compañeros desean trabajar juntos.

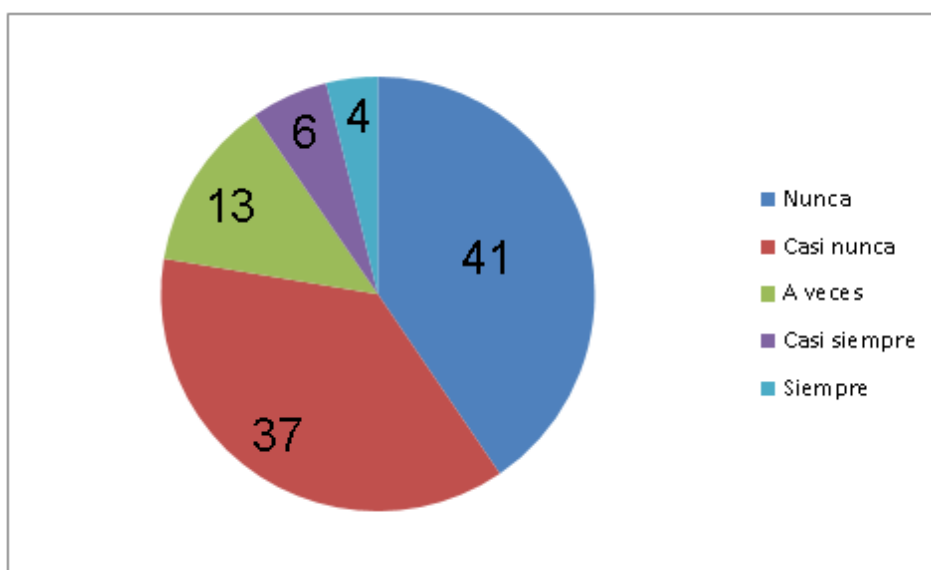
Dimensión 6 : Cooperación
Indicador 11 : Apoyo Laboral

Tabla 22
Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	92	41
Casi nunca	84	37
A veces	29	13
Casi siempre	13	6
Siempre	9	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 20
Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral



Nota: En la tabla y en la figura 21, se aprecia que el 41% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes enseñan a sus asistentes cuando desconocen algún proceso o actividad, asimismo el 37% expresan que casi nunca os jefes enseñan a sus asistentes cuando desconocen algún proceso o actividad.

Tabla 23

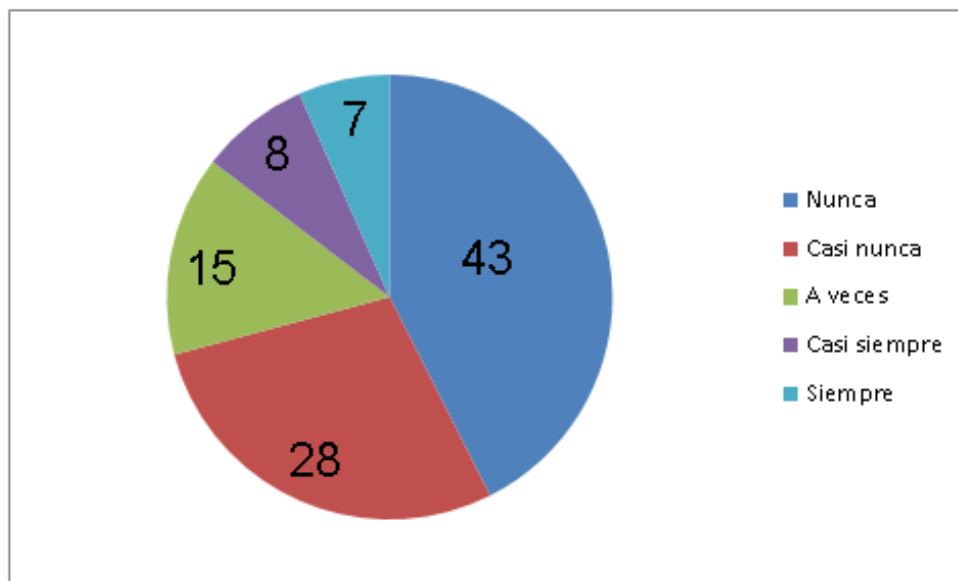
Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	96	43
Casi nunca	64	28
A veces	33	15
Casi siempre	18	8
Siempre	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 21

Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias



Nota: En la tabla y en la figura 22, se aprecia que el 43% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los compañeros se apoyan en sus funciones diarias, asimismo el 28% expresan que casi nunca os compañeros se apoyan en sus funciones diarias.

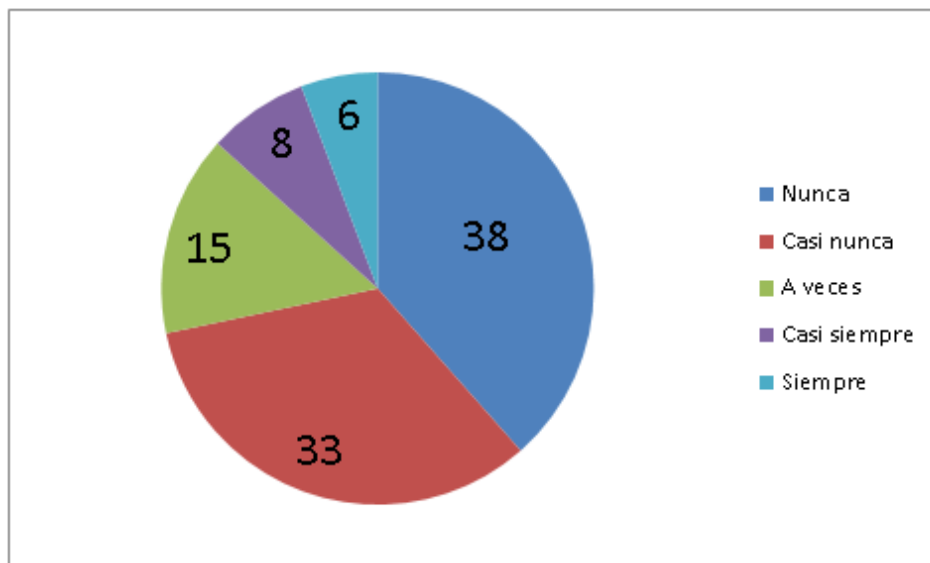
Indicador 12 : Apoyo Emocional

Tabla 24
Soy aceptado por mi grupo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	87	38
Casi nunca	75	33
A veces	34	15
Casi siempre	17	8
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 22
Soy aceptado por mi grupo de trabajo



Nota: En la tabla y en la figura 23, se aprecia que el 38% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca son aceptados por su equipo de trabajo, asimismo el 33% expresan que casi nunca son aceptados por su equipo de trabajo.

Tabla 25

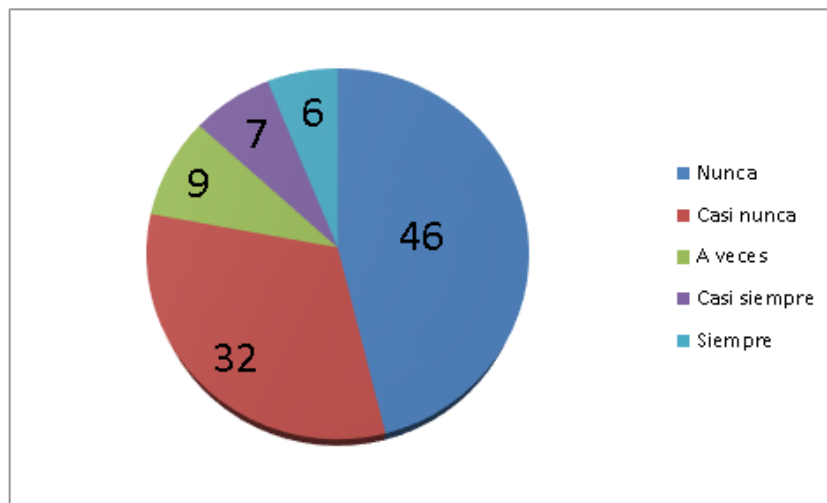
Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	104	46
Casi nunca	72	32
A veces	20	9
Casi siempre	16	7
Siempre	14	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 23

Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional



Nota: En la tabla y en la figura 24, se aprecia que el 46% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los compañeros les brindan atención en momentos de tensión emocional, asimismo el 32% expresan que casi nunca los compañeros les brindan atención en momentos de tensión emocional.

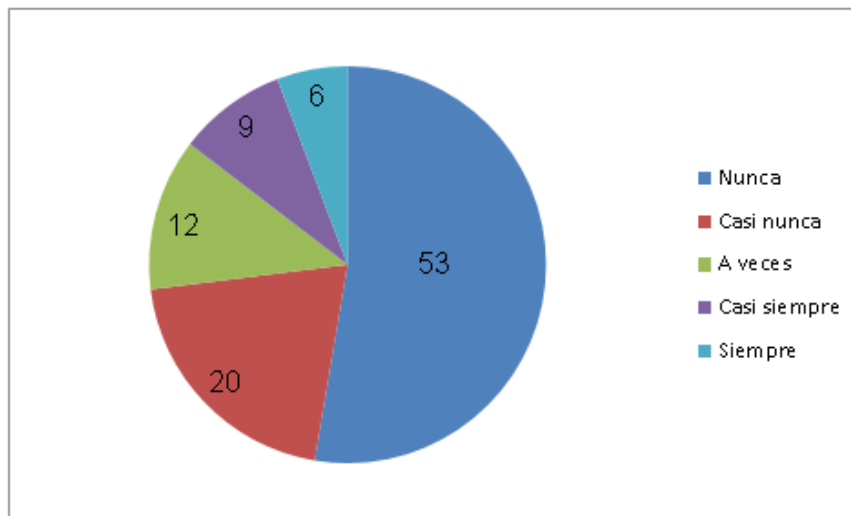
Dimensión 7 : Estándares
Indicador 13 : Desempeño

Tabla 26
Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	119	53
Casi nunca	46	20
A veces	28	12
Casi siempre	20	9
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 24
 Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses



Nota: En la tabla y en la figura 25, se aprecia que el 53% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes evalúan el desempeño de los funcionarios, empleados y obrero, asimismo el 20% expresan que casi nunca los jefes evalúan el desempeño de los funcionarios, empleados y obrero.

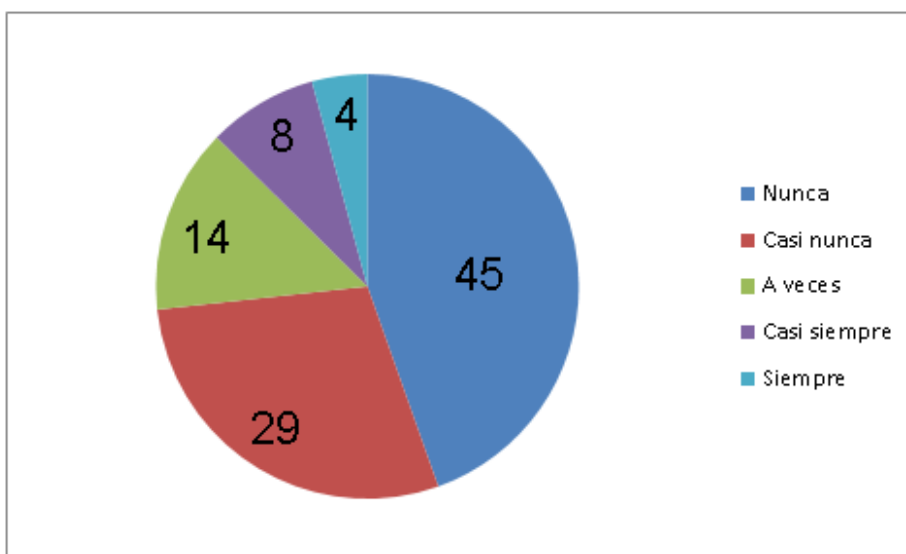
Indicador 14: : Metodología

Tabla 27
Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	101	45
Casi nunca	65	29
A veces	32	14
Casi siempre	19	8
Siempre	10	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 25
Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral



Nota: En la tabla y en la figura 26, se aprecia que el 45% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca conocen la metodología que se utilizan para evaluar el desempeño de los funcionarios, empleados y obrero, asimismo el 29% expresan que casi nunca conocen la metodología que se utilizan para evaluar el desempeño de los funcionarios, empleados y obrero.

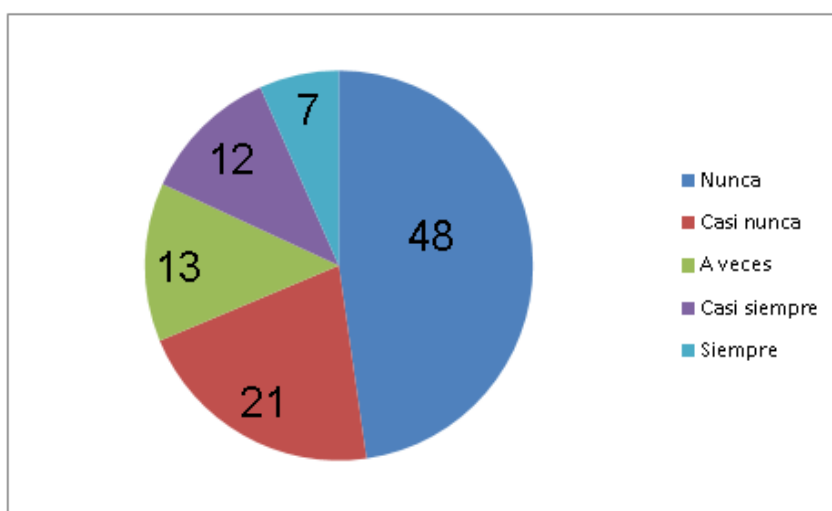
Dimensión 8 : Conflictos
Indicador 15 : Discrepancia

Tabla 28
El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	108	48
Casi nunca	47	21
A veces	30	13
Casi siempre	26	12
Siempre	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 26
El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.



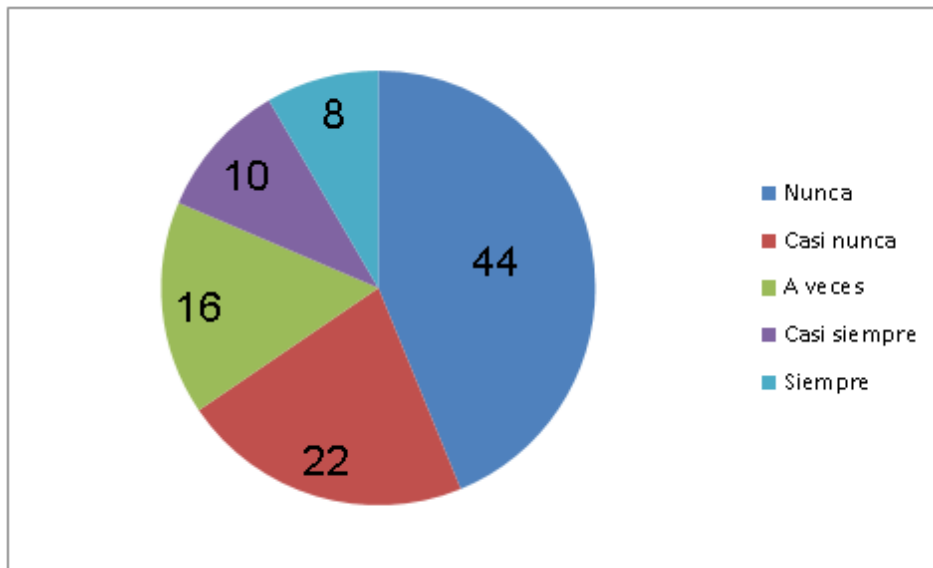
Nota: En la tabla y en la figura 27, se aprecia que el 48% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes escuchan los puntos de vista de sus asistentes al momento de tomar decisiones, asimismo el 21% expresan que casi nunca los jefes escuchan los puntos de vista de sus asistentes al momento de tomar decisiones.

Tabla 29
El jefe reorienta los errores en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	99	44
Casi nunca	49	22
A veces	36	16
Casi siempre	23	10
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 27
 El jefe reorienta los errores en el trabajo.



Nota: En la tabla y en la figura 28, se aprecia que el 44% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes reorientan los errores cometidos en el trabajo, asimismo el 22% expresan que casi nunca los jefes reorientan los errores cometidos en el trabajo.

Indicador 16: Manejo de conflictos

Tabla 30

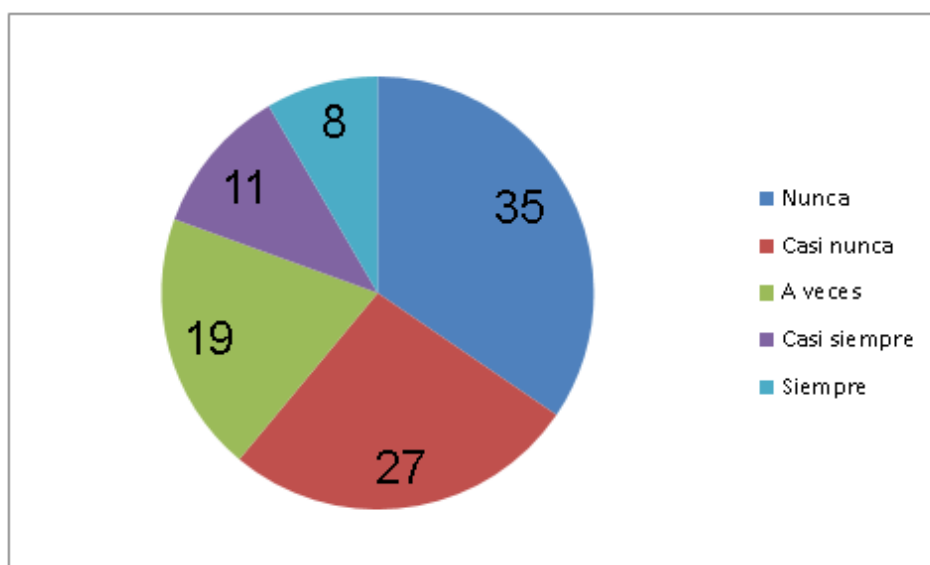
El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	78	35
Casi nunca	60	27
A veces	44	19
Casi siempre	25	11
Siempre	19	8
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 28

El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados



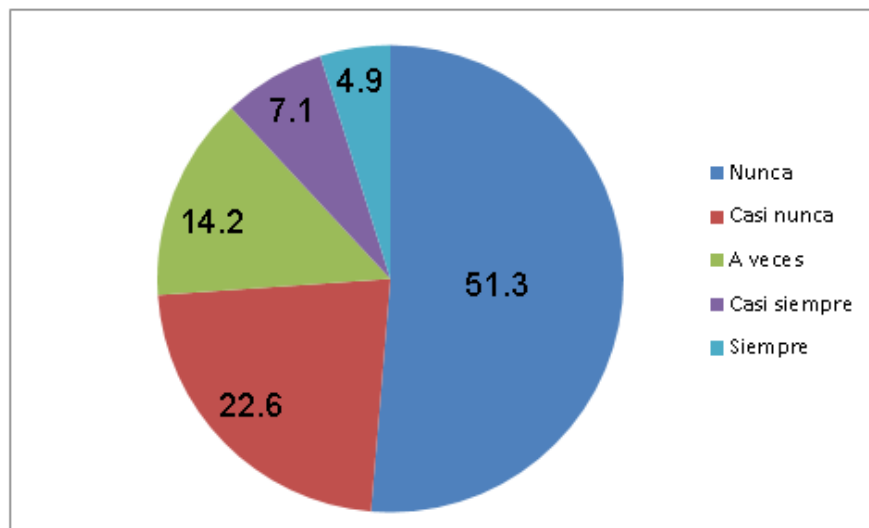
Nota: En la tabla y en la figura 29, se aprecia que el 35% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los jefes solucionan los conflictos en privado ni conversando con los involucrados, asimismo el 27% expresan que casi nunca los jefes solucionan los conflictos en privado ni conversando con los involucrados.

Tabla 31
Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	116	51,3
Casi nunca	51	22,6
A veces	32	14,2
Casi siempre	16	7,1
Siempre	11	4,9
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 29
 Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo



Nota: En la tabla y en la figura 30, se aprecia que el 51,3% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca los compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo, asimismo el 22,6% expresan que casi nunca los compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo.

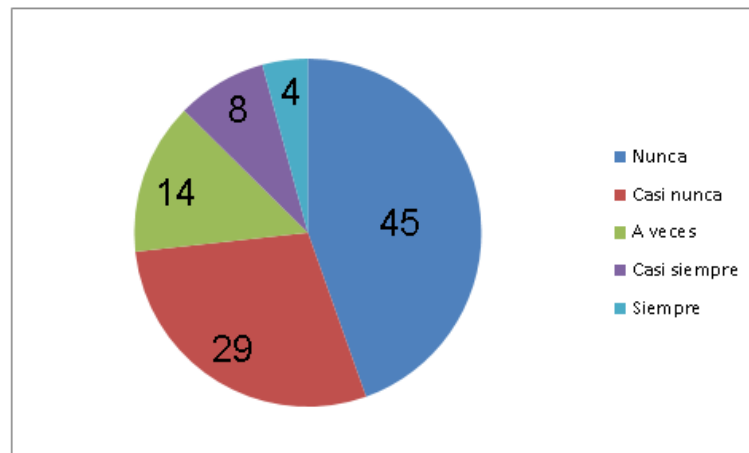
Dimensión 9 : Identidad
Indicador 17 : Sentimiento de pertenencia

Tabla 32
Me interesa el futuro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	101	45
Casi nunca	65	29
A veces	32	14
Casi siempre	19	8
Siempre	10	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 30
Me interesa el futuro de la institución



Nota: En la tabla y en la figura 31, se aprecia que el 45% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca les interesa el futuro de la institución, asimismo el 29% expresan que casi nunca les interesa el futuro de la institución.

Tabla 33

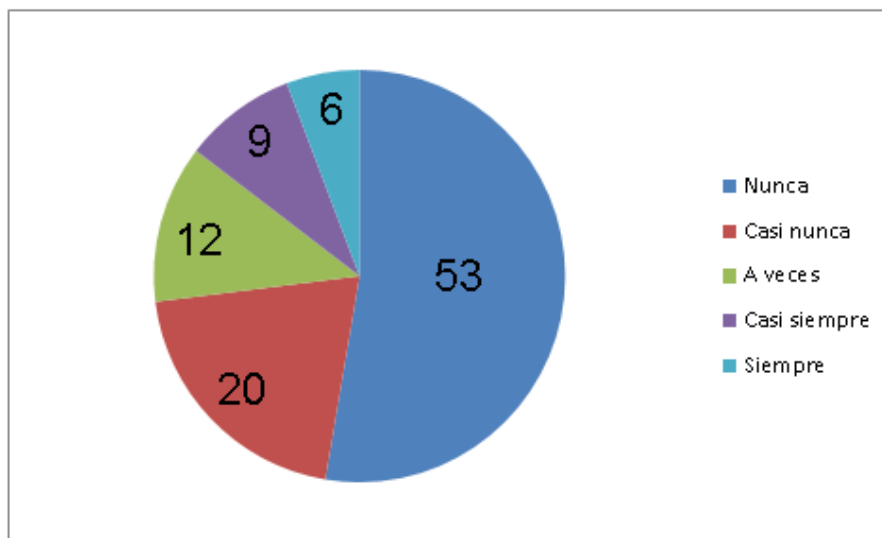
Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	119	53
Casi nunca	46	20
A veces	28	12
Casi siempre	20	9
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 31

Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario



Nota: En la tabla y en la figura 32, se aprecia que el 53% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca se esfuerzan al máximo para brindar un excelente servicio al usuario, asimismo el 20% expresan que casi nunca se esfuerzan al máximo para brindar un excelente servicio al usuario.

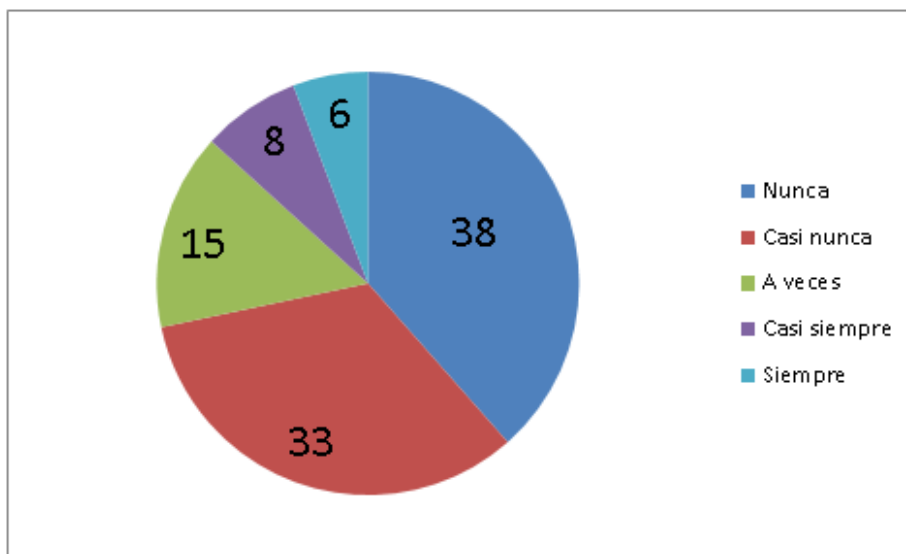
Indicador 18 : Compromiso Laboral

Tabla 34
Cumplimiento con mis actividades laborales, no importa la circunstancia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	87	38
Casi nunca	75	33
A veces	34	15
Casi siempre	17	8
Siempre	13	6
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 32
Cumplimiento con mis actividades laborales, no importa la circunstancia



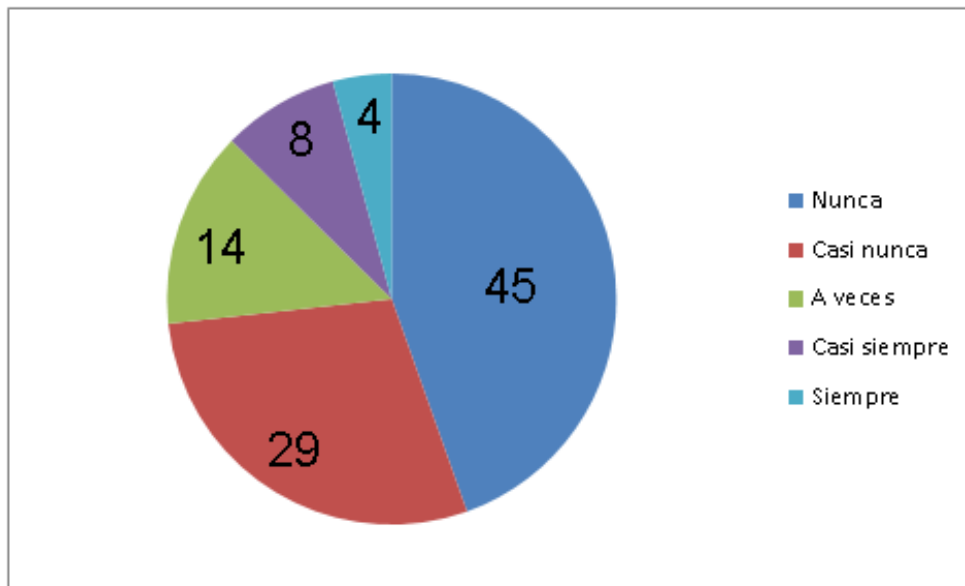
Nota: En la tabla y en la figura 33, se aprecia que el 38% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca cumplen con las actividades laborales, asimismo el 20% expresan que casi nunca cumplen con mis actividades laborales.

Tabla 35
Soy consciente de la labor que cumpla en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	101	45
Casi nunca	65	29
A veces	32	14
Casi siempre	19	8
Siempre	10	4
Total	226	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 33
 Soy consciente de la labor que cumpla en la institución



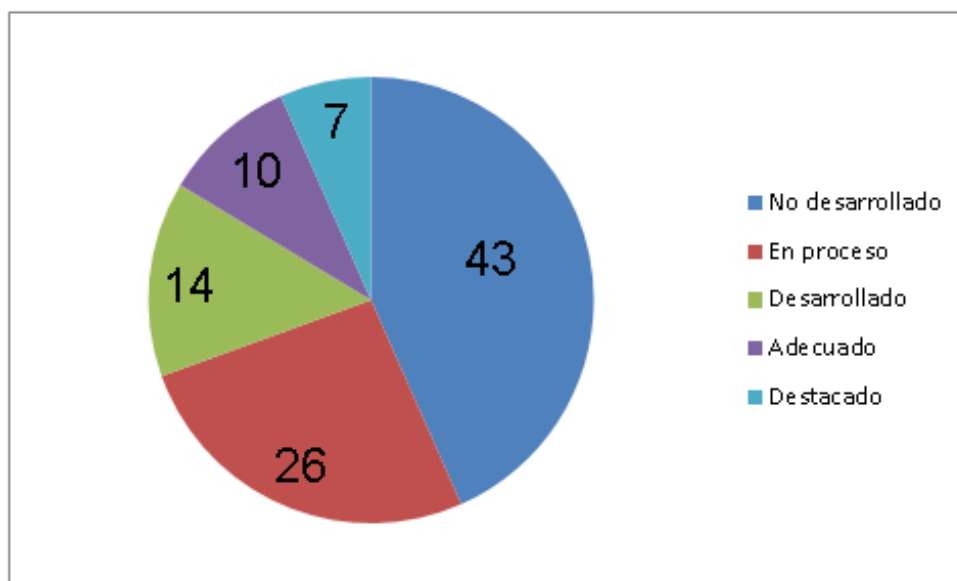
Nota: En la tabla y en la figura 34, se aprecia que el 45% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, manifiestan que nunca son conscientes de la labor que cumplen en la institución, asimismo el 29% expresan que casi nunca son conscientes de la labor que cumplen en la institución.

Tabla 36
Percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba,
Amazonas, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
No desarrollado	98	43
En proceso	59	26
Desarrollado	32	14
Adecuado	22	10
Destacado	15	7
Total	226	100

Nota: Elaboración propia

Figura 34
Percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba,
Amazonas, 2021.



Nota: En la tabla y en la figura 35, se aprecia que el 43% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, perciben el clima laboral como no desarrollado, el 26% de la muestra lo perciben en proceso de desarrollo, el 14% lo percibe como desarrollado, el 10% lo perciben como adecuado y el 7% que representa a 15 colaboradores perciben el clima laboral como destacado.

3.2 Discusión de resultados

Luego de procesar los datos recogidos en los servidores públicos de un gobierno local de Amazonas, según la tabla 35, se puede apreciar que más del 69% de las personas encuestadas consideran que el clima laboral no está desarrollado en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, es decir 6 de cada 10 servidores público precisan que en los ambientes de su centro laboral no predomina la confianza, el apoyo emocional ni la cooperación entre compañeros y jefes, estos resultados concuerdan las conclusiones de Sánchez (2019) quien investigó liderazgo y clima organizacional entidad pública del región Callao, encontrando que el 54% de su población investigada perciben su clima organizacional de manera inadecuado, asimismo, con los hallazgo de Castillo et al., (2019) quienes estudiaron liderazgo y clima organizacional en servidores del sector salud de la microred de Lima, hallando que 4 de cada 10 colaboradores perciben su clima laboral como inadecuado, además con la investigación de Monzón (2018) quien investigó estrategias para mejorar el clima laboral en la región de Amazonas, concluyendo que el 38% de los encuestados manifiestan que casi nunca han sentido motivación por parte de su jefe, el 23% indica que nunca han tenido relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, también, con la investigación de Ortiz (2018) quien analizó la variable clima laboral y liderazgo en el colegio “Benjamín Zeledón Rodríguez” en Nicaragua, encontrando que el 53% de su muestra percibe su clima laboral como muy malo; de la misma forma con Gonzales et al., (2018) quien estudió liderazgo y clima laboral en empresas privadas de Ecuador, hallando que el 48% de los empleados indicaron su malestar frente a las circunstancia que laboral; sin embargo, no existe similitud con el estudio de Ruíz (2019) quien analizó el liderazgo y clima laboral en la Asociación privada de la región de Lima, encontrando que el 78% perciben su clima laboral como destacado, es decir precisa que existe una comunicación asertiva entre colaboradores, ambiente de trabajo retador, convivencia laboral amena y trabajo en equipo; de igual manera, con Olivares (2019) quien investigó clima organizacional en servidores públicos del gobierno local de la Provincia de Bongará, hallando que el 53% de su población percibe el clima laboral como regular; del mismo modo, con los hallazgos de Betancur (2019) quien estudió liderazgo en el clima laboral de la Corporación Colombiana de

investigación Agropecuaria Agrosavia, concluyendo que el 53%, es decir 5 de cada 10 colaboradores percibían la dimensión orgullo por el trabajo, cooperación, coordinación y clima laboral en un nivel muy alto, asimismo precisando que los ambientes de trabajo agradables, generan mejores relaciones interpersonales entre compañeros y mejora el proceso de liderazgo; también existe discrepancia con los resultados de Zelada (2020) quien investigó el clima organizacional y desempeño laboral en la DIRESA de Amazonas – Chachapoyas, encontrando en los resultados que el 85% de la muestra perciben el ambiente laboral como regular, un 12,5% manifiestan que es adecuado y sólo el 2.5% indican que es inadecuado, en la dimensión autorrealización e involucramiento existía un nivel alto; y por último no existe concordancia con Meléndez (2019) quien investigó liderazgo en el clima laboral del personal administrativo de la Unidad de Recursos Humanos - Red Asistencial Amazonas, encontrando que el 42.9% de los colaboradores percibían su clima laboral como regular, el 42% es decir 4 de cada 10 colaboradores percibían su ambiente de trabajo como bueno, y el 4.8% de su población percibían un clima laboral muy bueno.

De acuerdo al objetivo general: Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

Se aprecia que en los 18 indicadores evaluados, los colaboradores de la Municipalidad tiene un nivel bajo, percibiendo que necesitan acciones estrategias para fortalecer el compromiso laboral, la identidad institucional, el manejo de los conflictos entre compañeros, metodologías innovadoras para evaluar el desempeño, mejorar el trabajo en equipo, cooperación, apoyo emocional, confianza, mejorar las relaciones interpersonales, plantear metas alcanzables y recompensar el rendimiento laboral; estos resultados concuerdan con los de Monzón (2018) quien planteó estrategias de liderazgo para mejorar el clima laboral, precisando que las dimensiones que más impactaron fueron la motivación, empoderamiento por parte del líder, interacciones saludables entre compañeros, eventos de bienestar laboral, disminución y control de los riesgos psicosociales.

Lo que corresponde al objetivo específico 1: Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021.

En la figura 35, se aprecia que el 43% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, perciben el clima laboral como no desarrollado, el 26%

de la muestra lo perciben en proceso de desarrollo, el 14% lo percibe como desarrollado, el 10% lo perciben como adecuado y el 7% que representa a 15 colaboradores perciben el clima laboral como destacado, estos resultados son diferentes a las conclusiones de Olivares (2019) quien refiere que el 53% de su muestra perciben el clima organizacional de manera regular, es decir ni excelente ni deficiente, el 46.7% precisan que es bueno; concluyendo que 4 de cada 10 encuestado no está de acuerdo con la remuneración que percibe, considerando irracional para el gasto de la canasta familiar; de igual forma con los de Zelada (2020) quien halló que el 85% de la muestra que representa a 34 servidores perciben el ambiente laboral como regular, un 12,5% manifiestan que es adecuado y sólo el 2.5% indican que es inadecuado, en la dimensión autorrealización existe un predominio en el nivel regular; en la dimensión involucramiento se muestra una similitud; además; se aprecia una concordancia con los hallazgos de Melendez (2019) quien precisa que el 42.9% de los colaboradores percibían su clima laboral como regular, el 42% es decir 4 de cada 10 colaboradores percibían su ambiente de trabajo como bueno, y el 4.8% de su población percibían un clima laboral muy bueno.

Respecto al objetivo específico 2: Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

Según la revisión teórica, metodológica y los resultados obtenidos, se identificaron los siguientes factores (Visión con significado, influencia – movilización, trabajo en equipo, incentivo, apoyo a sus colaboradores, búsqueda de soluciones, confianza, cumplimiento de las normas y motivación), los cuales permitirán elaborar un modelo de liderazgo que permita mejorar el clima laboral en tiempo de pandemia por la COVID 19 en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas.

3.3 Aporte Científico

El aporte científico está conformado por una propuesta.

3.3.1 Título

Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

3.3.2 Fundamentación teórica

El proceso de liderazgo es indispensable en el fortalecimiento del clima laboral; los especialistas indican que el 70% del clima laboral depende de las interacciones, supervisiones, asesoramiento, acompañamiento, evaluaciones y sanciones, que tiene el colaborador con su jefe inmediato.

El presente modelo de liderazgo está fundamentado bajo la teoría del liderazgo transformacional que busca plantear una visión con significado y alcanzable, donde el colaborador se sienta identificado, además, impulsar las relaciones sociales, el trabajo colaborativo, resaltando las capacidades y diferencias con el fin de alcanzar los objetivos, metas y visión planificadas, para luego brindar una serie de estímulos emocionales que permitan con reforzados positivos.

Asimismo, se sustenta en la teoría del liderazgo coach, que se enfoca en lo positivo de las situaciones, de las cosas y en las capacidades de las personas; su naturaleza radica en apoyar a los colaboradores a visualizar lo importante del trabajo, su legado en cada acción que realizan, buscar alternativas de solución antes de tomar una decisión de mayor responsabilidad, genera confianza entre su medio laboral (colaboradores, jefes inmediatos, pares, grupos de interés), precisar un plan para poder cumplir con las normativas establecidas por la institución; finalmente ejecutar acciones que estimulen la automotivación con insumo para realizar las funciones asignadas por la autoridad competentes y al mismo tiempo disfrutarlas.

3.3.3 Objetivo General

Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

3.3.4 Objetivos específicos

Establecer un plan de acciones mediante los factores de liderazgo que influyen en el clima laboral de la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

Diseñar estrategias de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

3.3.5 Descripción de la propuesta

Datos generales de la empresa

Ruc : 20146917314
Razón social : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
Dirección Legal : Jr. Angamos 349 – Utcubamba
Distrito / Ciudad : Bagua Grande
Provincia : Utcubamba
Departamento : Amazonas

Visión

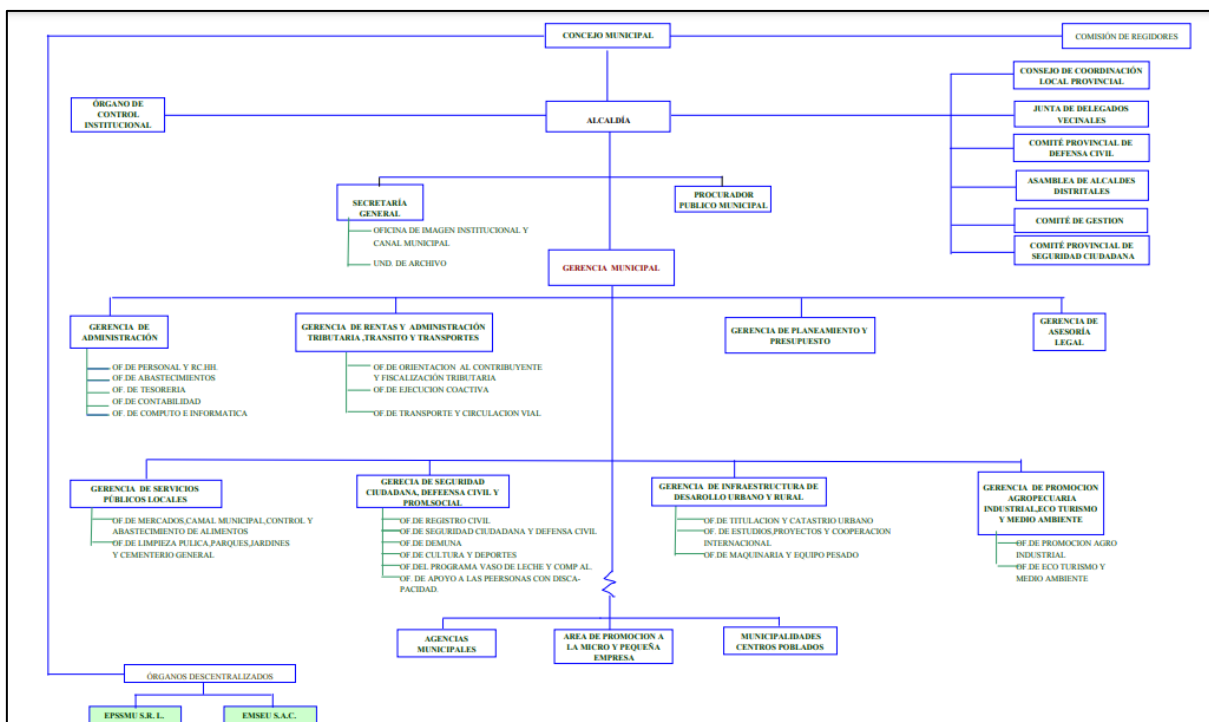
Nuestra visión al año 2026, es brindar y mejorar los niveles de salud, educación, saneamiento y seguridad ciudadana, para elevar la calidad de vida. Asimismo, mejorar el posicionamiento comercial de nuestra producción agrícola y ganadera en el mercado regional y nacional, y revertir la deforestación con acciones de reforestación de las cabeceras de cuenca y las defensas ribereñas; así mismo lograr una mayor interconexión vial, para lograr una mejor integración económica y social con las provincias de la región.

Misión

Promover el Desarrollo Integral, Competitivo y Sostenible de la provincia de UTCUBAMBA, mediante una Gestión Pública Moderna, Transparente, Participativa y Articuladora, proporcionando Bienes y Servicios de calidad.

Nuestra Comuna Provincial cuenta con la competencia y ejercemos las funciones y atribuciones señaladas por la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y otras disposiciones legales vigentes.

Organigrama



Nota: Página web de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

3.3.5 Plan de acción

El modelo de liderazgo está conformado en 3 grandes etapas:

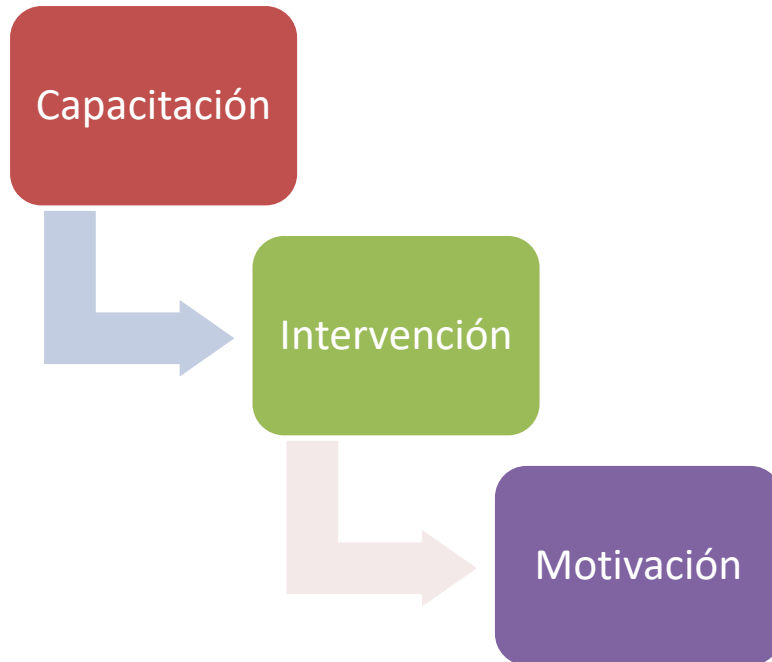
La primera que es la capacitación, consiste conocer el diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de capacidades para ejecutar de manera virtual talleres que permita a los colaboradores con personas a su cargo, información, experiencia y casos exitosos de formación de líderes, para que los colaboradores conozca los conceptos y las variables básicas para asumir el liderazgo de un equipo de trabajo (Negociación – manejo de conflictos, comunicación asertiva – efectivas, supervisión – empoderamiento, inteligencia emocional, evaluación y retroalimentación)

La segunda etapa es ejecutar lo aprendido en situaciones reales o en algunas oportunidades actividades simuladas para que los líderes desarrollen sus competencias a los niveles esperado y se cierre la brecha de idoneidad profesional.

La tercera etapa consiste en la elaboración de actividades laborales que permitan brindar mejores condiciones laborales para los funcionarios, servidores y obreros de la municipalidad como: (celebración de cumpleaños, conmemoración de

fechas importantes, actividades deportivas, reconocimientos e incentivos emocionales)

Diagrama de las tres etapas del modelo de liderazgo



3.3.6 Estrategias

Etapa 1:

Etapa 1 Capacitación	
Las capacitaciones se realizarán de manera virtual	
Temas	Objetivo
Negociación – manejo de conflictos	Los funcionarios y supervisores de la municipalidad Provincial Utcubamba, aprenderán conceptos relacionados a cómo manejar los conflictos frente a sus colaboradores y pares, de esta manera disminuyendo los altos índices de diferencias y desacuerdos.
Comunicación asertiva – efectivas	Los funcionarios y supervisores de la municipalidad Provincial Utcubamba, desarrollaran la

	<p>habilidad de comunicarse respetando las opiniones y los derechos de los demás, mejorando y fortaleciendo los lazos interpersonales entre equipos de trabajo, compañeros y jefes inmediatos.</p>
<p>Supervisión – empoderamiento</p>	<p>Los funcionarios y supervisores de la municipalidad Provincial Utcubamba, aprenderán a supervisar, evaluar, retroalimentar y empoderar a sus colaboradores, felicitando sus logros y acompañando en sus áreas de mejora.</p>
<p>Inteligencia emocional</p>	<p>Los funcionarios y supervisores de la municipalidad Provincial Utcubamba, desarrollaran habilidades para controlar y regular sus emociones negativas, además de esta manera disminuir los riesgos laborales psicosociales (estrés, fatiga laboral, cansancio laboral, burnout, cólera, ira)</p>
<p>Reconocimientos e incentivos emocionales</p>	<p>Los funcionarios y supervisores de la municipalidad Provincial Utcubamba, aprenderán a reconocer el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores, incentivar a mejorar su desempeño, rendimiento y productividad laboral.</p>

Etapa 2

Etapa 2 intervención	
Temas	Objetivo
Negociación – manejo de conflictos	Mediante la metodología de casos práctico realizados en los talleres de aprendizaje, los funcionarios y supervisores que tienen personal a cargo practicarán de manera in situ, lo aprendido en las capacitaciones, para que de esta manera puedan desarrollar las habilidades que el puesto requiere para mejorar el clima laboral.
Comunicación asertiva – efectivas	
Supervisión – empoderamiento	
Inteligencia emocional	
Reconocimientos e incentivos emocionales	

Etapa 3

Motivación

- Generar relaciones interpersonales de confianza, consolidando un adecuado clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad Provincial Utcubamba,
- Promover la participación activa de cada colaborador de la municipalidad Provincial Utcubamba,
- Reducir la respuesta cognitiva de estrés mediante la integración y desarrollo de actividades en equipo
- Promover el compromiso e identificación del colaborador con la municipalidad Provincial Utcubamba.

FECHAS ESPECIALES	
1. Día del Administrador	14 de febrero
2. Derecho (abogado)	2 de abril

3. Diseño Gráfico Empresarial	27 de abril
4. Psicología	30 de abril
5. Arquitectura	
6. Ingeniería (Civil, económica, industrial, mecánica eléctrica, sistemas)	8 de junio
7. Trabajo Social	25 de Julio
8. Enfermería	30 de Agosto
9. Contabilidad	11 de Setiembre
10. Ciencias de la Comunicación (Periodista)	01 de Octubre
11. Medicina Humana	5 de Octubre
12. Estomatología	04 de Diciembre
13. Negocios internacionales	23 de Setiembre
14. Turismo y negocios	27 de Setiembre

CELEBRACIONES DEL AÑO

1. Día del amor y la amistad	14 de Febrero
1. Día internacional de la mujer	08 de Marzo
2. Día del trabajador	01 de Mayo
3. Día de la madre	14 de Mayo
4. Día del Reciclaje	17 de mayo
5. Día Internacional de la Fascinación por las Plantas	18 de mayo
6. Día de docente universitario	11 de julio
7. Día del padre	18 de Junio
8. Fiestas patrias	28 29 de Julio

9. Día del Niño	21 de Agosto
10. Día de la primavera y de la juventud	22 de Septiembre
11. Día de la fruta	Elegir
12. Día nacional del ahorro de energía	21 de Octubre
13. Navidad	24 de Diciembre
14. Año nuevo	31 de Diciembre
15. Celebración de cumpleaños	Cada fin de mes

3.3.7 Costo/ Beneficio

La Municipalidad Provincial de Utcubamba, generó un ingreso de S/1,767,588.32 soles, correspondiente al año 2022, que para el próximo año se estima un incremento del 10%, donde se considere la inversión de nuestra propuesta con un total de S/7, 500.00.

Tabla 37
Relación Costo Beneficio.

Descripción	Detalle
Ingreso total del año 2022	S/1,767,588.32
Incremento esperado para 2023	10%
Costo de propuesta	S/7, 500.00
Incremento de los ingresos 10%	S/1,767,588.32
Relación B/C	S/1,767,588.32/ S/7, 500.00
Relación B/C	235.67

Nota: Elaboración propia

Según la tabla anterior, el Coste/Beneficio es de 235,67, lo que indica que la propuesta es viable, ya que es un valor superior a la unidad. Por lo tanto, se puede afirmar que si la Municipalidad Provincial de Utcubamba evalúa y aplica la propuesta es rentable.

3.3.8 Cronograma

ETAP A	PROPUESTA	FECHA TENTATIV A 2022	COSTO Básico
1	CAPACITACIONES	01 Febrero 31 de marzo	S/. 1500.00
2	INTERVENCIÓN	01 Abril - Junio	S/. 2000.00
3	MOTIVACIÓN	Febrero - Diciembre	S/. 4000.00
TOTAL PRESUPUESTADO			S/. 7 500.00

La siguiente propuesta será emitida al área de Recursos Humanos, la cual será derivada al área de administración y finanzas; dónde será previamente evaluada para dar la aprobación y ejecución de la siguiente propuesta.

Por lo tanto, la siguiente propuesta será solventada por la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en beneficio a sus trabajadores y contribuyentes.

REFERENCIAS

- Bass, B. (1981). Bass y Stogdill's Handbook of Leadership Theory, Research, and Managerial Applications Second Edition. New York, USA: Edition The Free Press.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal
- Bass, B. (1997). Does the transactional – transformational Leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? 52(2), 130-139.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación de la investigación (Tercera). PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betancur, Y. (2019). Influencia del liderazgo en el clima laboral de la corporación colombiana de investigación Agropecuaria Agrosavia—Centro de investigación el NUS [Tesis para optar al título profesional, Universidad de Antioquia]. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy_2019_InfluenciaLiderazgoClima.pdf
- Benavides, C. (2017). Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: Estudio de la autopercepción de los directivos. 41, 123-140. <https://doi.org/10.7764/cdi.41.1133>
- Blake, R., y Mouton, J. (1980). The Gridfor sales excellence (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Botello, E., Beltrán, B., y Cárdenas, T. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. Scielo, 13(01).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lang=es

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., Ayala Jara, C. I., Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Fischman, D. (2016). Tipos de liderazgo—Liderazgo en Práctica. Planeta.

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Septiembre - Diciembre, 42.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/376160247012.pdf>

González, J. (2017). "El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua [Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación Científica (Quinta). McGraw Hill.

Hersey, P., y Blanchard, K. (1988). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (Quinta). Prentice-Hall.

- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística (Tercera Edición).
Fundación Sypal.
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Kofman, F. (2010). La empresa consciente. Alfaguara.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard Business School.
- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo (4ta ed.). Cengage Learning.
- Melendez, L. (2019). Influencia del liderazgo en el clima laboral del personal administrativo de la Unidad de Recursos Humanos—Red Asistencial Amazonas 2018 [Tesis para obtener el título profesional de Administración, César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59246/Melendez_MLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monzón, M. (2018). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la Dirección Regional de la Producción, Amazonas 2018 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2035/Monz%C3%B3n%20Melendez%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. 12(3), 263-274.

- Olivares, D. (2019). Clima organizacional en el personal de la municipalidad distrital de Jazán de Bongará, 2018 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1869/Olivares%20Tuesta%20Deynis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortíz, R. (2018). Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez” [Tesis para optar al grado de Master en Administración y Gestión de la Educación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Pérez-Vallejo, C., y Fernández-Muñoz, J. J. (2020). Quality of leadership and organizational climate in a sample of spanish workers. The moderation and mediation effect of recognition and teamwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>
- Pritchard, R., y Karasick, B. (1973). The effects or organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. 9(1), 110-119.
- Quintana, B., y Vargas, E. (2018). Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca-Perú [Tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Quispe, V., y Paucar, N. (2018). Los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el Banco de Crédito del Perú, Sucursal Huancavelica-2018 [Tesis para

optar el título profesional de Licenciado en Administración].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2685/TESIS-2018-ADMINISTRACION-PAUCAR%20CCANTO%20Y%20QUISPE%20DE%20LA%20CRUZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, Y. (2017). Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa Bancaria Del Estado con agencias en Lima [Tesis para optar el grado académico de maestro en comportamiento organizacional y recursos humanos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/337287127.pdf>

Robbins, S., y Coulter, M. (2013). Administración (10ma ed.). Pearson Education.

Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. Alfaomega.

Ruíz, W. (2019). Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019 [Tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao [Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf

Vroon, V. (1964). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. ESIC.

Zelada, G. (2020). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45932/Zelada_RGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la municipalidad provincial Utcubamba, Amazonas, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE
¿De qué manera el modelo de liderazgo mejorará el clima laboral de la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?	Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	H1: La propuesta del modelo de liderazgo mejora el clima laboral en la	Variable independiente: Liderazgo
problemas específicos ¿Cuál es percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, ¿2021?	Objetivos específicos: Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021. Diagnosticar el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021"	Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	
¿Cuáles son los factores del modelo de liderazgo que mejorará el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?	Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	Ho: La propuesta del modelo de liderazgo no mejora el clima laboral en la	Variable dependiente: Clima Laboral
¿Cuál será el diseño del modelo de liderazgo que mejorará el clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021?	Diseñar un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	

ANEXO 2: FORMATO DEL CUESTIONARIO

Cuestionario de Clima Laboral

Edad: Sexo: tiempo de servicio:

Área de trabajo:

Instrucciones

Estimado colaborador le solicitamos que seleccione la opción que mejor le describa la situación en relación con su experiencia en la institución y considerando la escala que se muestra a continuación. Recuerde que su respuesta será tratada de forma anónima.

Sírvase indicar con una (x) su respuesta según la escala.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	Ítem	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El ambiente físico de mi oficina es el adecuado.					
2	El mobiliario (computadora, escritorio, etc.) me ayuda a cumplir con mi trabajo					
3	El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo					
4	El perfil de puesto está actualizado (habilidades, objetivo, misión y visión)					
5	Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo					
6	Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias					
7	MI jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa					
8	MI jefe supervisa progresivamente mis logros					
9	Conozco los beneficios económicos que brinda la empresa.					
10	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
11	Las metas impartidas por el jefe son razonables					
12	Los objetivos de mi puesto son alcanzables					
13	La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades					
14	Las actividades que realizo mejoran mis habilidades					
15	MI jefe valora mis aportes					
16	MI jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
17	Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones.					
18	Mis compañeros desean trabajar conmigo					
19	MI jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral					
20	Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias					
21	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
22	Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.					
23	MI jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses					
24	Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral					
25	El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					
26	El jefe reorienta los errores en el trabajo.					
27	El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados					
28	Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo					
29	Me interesa el futuro de la institución					
30	Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario					
31	Cumplo con mis actividades laborales, no importa la circunstancia					
32	Soy consciente de la labor que cumplo en la institución					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Experto N°01

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Luis Alfonso Vives Coronado
PROFESION	Psicólogo
ESPECIALIDAD	Psicología organizacional
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 años
CARGO	Tutor de entornos virtuales de la EAP de Psicología – jefe del servicio psicológico gratuito de la USS
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	
DATOS DE LOS TESISISTAS:	
NOMBRE	Guerrero Peña Claudia Viviana Ocampo Torres Keyla Lucero
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima laboral
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL:</u> Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021</p> <p>a. Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021.</p> <p>b. Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021</p> <p>c. Diseñar un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 32 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la

	<p>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>
<p>1. El ambiente físico de mi oficina es el adecuado.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2.El mobiliario (computadora, escritorio, etc) me ayuda a cumplir con mi trabajo.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. El perfil de puesto esta actualizado (habilidades, objetivo, misión y visión)</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<hr/> <hr/>
<p>6. Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. Mi jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. Mi jefe supervisa progresivamente mis logros</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. Conozco los beneficios económicos que brinda la empresa</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

e) Siempre	
11. Las metas impartidas por el jefe son razonables	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
12. Los objetivos de mi puesto son alcanzables	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
13. La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
14. Las actividades que realizo mejoran mis habilidades	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
15. Mi jefe valora mis aportes	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
16. Mi jefe generalmente apoya las	TA (X) TD ()

decisiones que tomo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
17. Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
18. Mis compañeros desean trabajar conmigo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
19. Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
20. Mis compañero de trabajo me apoyan en mis funciones diarias a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
21. Soy aceptado por mi grupo de	TA (X) TD ()

<p>trabajo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. El jefe reorienta los errores en el</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

<p>trabajo.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. Me interesa el futuro de la Institución</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. Cumpló con mis actividades</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

laborales, no importa la circunstancia a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
32. Soy consciente de la labor que cumplo en la Institución a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

7.PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA: 32 Nº TD: 0
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	



Mg. Vives Coronado Luis Alfonso
 Registro N° 14546
 Luis.vives.coronado@gmail.com/952031587

Experto N°02

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Anali Milagros Ramos Diaz
PROFESION		Psicólogo
ESPECIALIDAD		Psicología organizacional
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		14 años
CARGO		Docente de la USAT – DAC de seguimiento al egresado de la UCV.
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRE	Guerrero Peña Claudia Viviana Ocampo Torres Keyla Lucero	
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima laboral	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	
	a. Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021. b. Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021 c. Diseñar un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ 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 32 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. El ambiente físico de mi oficina es el adecuado.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. El mobiliario (computadora, escritorio, etc) me ayuda a cumplir con mi trabajo.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. El perfil de puesto esta actualizado (habilidades, objetivo, misión y visión)</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	<hr/> <hr/>
6. Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
7. MI jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
8. MI jefe supervisa progresivamente mis logros a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
9. Conozco los beneficios económicos que brinda la empresa a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
10. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

e) Siempre	
11. Las metas impartidas por el jefe son razonables	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
12. Los objetivos de mi puesto son alcanzables	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
13. La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
14. Las actividades que realizo mejora mis habilidades	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
15. Mi jefe valora mis aportes	TA (X) TD ()
a) Nunca	SUGERENCIAS: _____
b) Casi nunca	_____
c) A veces	_____
d) Casi siempre	_____
e) Siempre	_____
16. Mi jefe generalmente apoya las	TA (X) TD ()


decisiones que tomo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
17. Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
18. Mis compañeros desean trabajar conmigo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
19. Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
20. Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
21. Soy aceptado por mi grupo de	TA (X) TD ()

trabajo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
22. Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
23. Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
24. Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
25. El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
26. El jefe reorienta los errores en el	TA (X) TD ()

<p>trabajo.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. Me interesa el futuro de la institución</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. Cumpló con mis actividades</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

laborales, no importa la circunstancia a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
32. Soy consciente de la labor que cumplo en la Institución a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

7.PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 32 N° TD: 0
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


 Mg. Ramón Díaz Anali Milagros
 Registro N° 14545
 rdiazam@ucvvirtual.edu.pe/930578620

Experto N° 03

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Moisés Reyes Pérez
PROFESION	Psicólogo Organizacional Ingeniero Industrial
ESPECIALIDAD	Gestor del Talento Humano.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años
CARGO	Consultor de Desarrollo Humano
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>	
Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021	
DATOS DE LOS TESISISTAS:	
NOMBRE	Guerrero Peña Claudia Viviana Ocampo Torres Keyla Lucero
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario de clima laboral
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL:</u> Proponer un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral en la municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021</p> <p>a. Diagnosticar la percepción del clima laboral en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021. b. Identificar los factores de un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021 c. Diseñar un modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la COVID 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba, Amazonas, 2021</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 32 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. El ambiente físico de mi oficina es el adecuado.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2.El mobiliario (computadora, escritorio, etc) me ayuda a cumplir con mi trabajo.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. El perfil de puesto tiene relación con las funciones que realizo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. El perfil de puesto esta actualizado (habilidades, objetivo, misión y visión)</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. Cuento con libertad para proponer nuevos procesos administrativo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<hr/> <hr/>
<p>6. Tengo la libertad para planificar mis actividades diarias</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. MI jefe solicita información de mis actividades de manera respetuosa</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. MI jefe supervisa progresivamente mis logros</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. Conozco los beneficios económicos que brinda la empresa</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/>

e) Siempre	
11. Las metas impartidas por el jefe son razonables	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
a) Nunca	
b) Casi nunca	
c) A veces	
d) Casi siempre	
e) Siempre	
12. Los objetivos de mi puesto son alcanzables	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
a) Nunca	
b) Casi nunca	
c) A veces	
d) Casi siempre	
e) Siempre	
13. La entidad realiza capacitaciones para mejorar mis habilidades	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
a) Nunca	
b) Casi nunca	
c) A veces	
d) Casi siempre	
e) Siempre	
14. Las actividades que realizo mejoran mis habilidades	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
a) Nunca	
b) Casi nunca	
c) A veces	
d) Casi siempre	
e) Siempre	
15. Mi jefe valora mis aportes	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
a) Nunca	
b) Casi nunca	
c) A veces	
d) Casi siempre	
e) Siempre	
16. Mi jefe generalmente apoya las	TA (X) TD ()

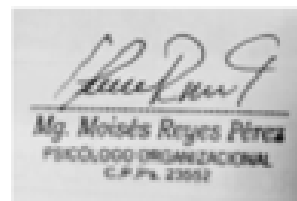
decisiones que tomo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
17. Mis compañeros tienen en cuenta mis opiniones a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
18. Mis compañeros desean trabajar conmigo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
19. Mi jefe me enseña cuando desconozco algún proceso o actividad laboral a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
20. Mis compañeros de trabajo me apoyan en mis funciones diarias a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
21. Soy aceptado por mi grupo de	TA (X) TD ()

<p>trabajo</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. Mis compañeros me brindan su atención en momentos de tensión emocional.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. Mi jefe evalúa el desempeño laboral cada 6 meses</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. Conozco la metodología empleada para evaluar el desempeño laboral.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. El jefe reorienta los errores en el</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

trabajo. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
27. El jefe soluciona los conflictos en privado, conversando con los involucrados a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
28. Mis compañeros solucionan los conflictos a través del dialogo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
29. Me interesa el futuro de la institución a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
30. Me esfuerzo al máximo para brindar un excelente servicio al usuario a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
31. Cumpló con mis actividades	TA (X) TD ()

laborales, no importa la circunstancia a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
32. Soy consciente de la labor que cumpla en la Institución a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

7.PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA: 32 Nº TD: 0
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	



ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
Creada el 30 de mayo de 1984 – Ley N° 23843
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc: 00300002
Reg. Exp: 00184205
Folios. :01



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Bagua Grande, 25 de junio del 2021.

CARTA N°155-2021-SGGRH/GAF/MPU-BG

Señor:

Dra. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA.

Directora de EAP de administración
Universidad Señor de Sipán

Pimentel. -

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE APOYO PARA REALIZACIÓN DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REF. : SOLICITUD Reg.Doc. 298988, Reg. Exp. 184205

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle a usted la aceptación y apoyo para que realicen su proyecto de investigación en la Municipalidad Provincial de Utcubamba Amazonas, 2021 – Bagua Grande a las alumnas Keyla Lucero Ocampo Torres identificada con DNI: 70559826 y Claudia Viviana Guerrero Peña identificada con DNI: 47695063.

Dicho proyecto de investigación lleva por título “Modelo de liderazgo para mejorar el clima laboral ante la covid 19 en la Municipalidad Provincial Utcubamba- Amazonas, 2021”.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
BAGUA GRANDE
[Signature]
SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

C.c.:
Archivo
F.P.

[Signature]
25 JUN 2021

ANEXO 5: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTOS DE TESIS 2021-I



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0409-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 25 de mayo de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0115-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 24 de mayo de 2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveldo del Decano de la FACEM de fecha 24/05/2021, donde solicita la aprobación de Proyectos 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/DP-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, del IX ciclo - semestre 2021 - I, a cargo del docente Dr. José William Córdova Chirinos, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

12.	- MORALES VASQUEZ BRAYAN ALEJANDRO - SANTA CRUZ CHONLON DELVIS SMITH	DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DANPER, CHICLAYO, 2021.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- BUSTAMANTE BRENIS MELLANIE GIANELLA - REYES LA SERNA JULIO ANTONIO TADEO	RELACIÓN ENTRE EL MARKETING DIGITAL Y LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA FERRETERÍA BRAYAN, FERREÑAFE, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- OCAMPO TORRES KEYLA LUCERO - GUERRERO PEÑA CLAUDIA VIVIANA	MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- CHÁVEZ BUELOT JOEL	CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE AMAZONAS, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- ALTAMIRANO HERNÁNDEZ CÉSAR ANTONY	PLAN DE MARKETING ESTRATÉGICO PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA MEGRI E.I.R.L., CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- REYES FLORES JHONY ROMULO	CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA AÉREA, GRUPO AÉREO N° 6, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- CUBAS MEDINA DORIS ANALÍ - HERNANDEZ HUAMAN JASMÍN DE LOS ANGELES	SENTIDO DE PERTENENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FORTÍN COLORS SRL, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- FERNÁNDEZ FUENTES EDINSON LEE - OLIVA DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO	EL PROCESO DE COBRANZA Y EL NIVEL DE MOROSIDAD EN LA CMAC PIURA S.A.C. - AGENCIA CUTERVO, CAJAMARCA, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- INOLOPÚ CABRERA LEYSI ARACELLI - PÉREZ HERNÁNDEZ EVERT	MARKETING INTERNO PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- PLAZA MURO MARTIN FRANCISCO - FELIX LOPEZ BRIAN GUNTHER DE JESUS	SEGURIDAD SANITARIA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS SUPERMERCADOS DE FERREÑAFE, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- SALDAÑA VICENTE LUIS EDUARDO	CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ADJ E.I.R.L., CHOTA, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- CAMPOS ZUMAETA RENZO MARTÍN	LA MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE VENTANILLA Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE SANBIF, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24.	- ARIAS TARRILLO RUTH ESMERALDA - GONZALES CHAVEZ JENNER	RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAMA, CAJAMARCA, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 6: T1



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

Pimentel, 22 de junio del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Claudia Viviana Guerrero Peña con DNI 47695063

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

**MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021**

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciada 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	Número de Documento de Identidad	Firma
Guerrero Peña Claudia Viviana	47605063	

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

Pimentel, 22 de junio del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Keyla Lucero Ocampo Torres con DNI 70559826

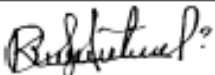
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

**MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021**

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciada 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	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Ocampo Torres Keyla Lucero	70559826	

ANEXO 7: FOTOS



ANEXO 8: REPORTE DE TURNITING

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL U T

AUTOR

**Guerrero Peña Claudia Viviana Ocampo
Torres Keyla Lucero**

RECuento DE PALABRAS

12513 Words

RECuento DE CARACTERES

68373 Characters

RECuento DE PÁGINAS

73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

536.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 3, 2023 10:00 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 3, 2023 10:01 AM GMT-5

● 21% de similitud general

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

- 18% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 16% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

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

ANEXO 9: ACTA DE ORIGINALIDAD



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° 0409, presentado por el/la Bachiller, Guerrero Peña Claudia Viviana y Ocampo Torres Keyla Lucero, con su tesis Titulada MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% 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 julio del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

