



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional
de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alvites Chavez, Emely Yamira (ORCID: 0000-0001-9134-9467)

Obregón Vargas, Ginna Yolanda (ORCID: 0000-0003-0282-9296)

ASESOR:

Mg. Castañeda Sanchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, quienes han influenciado en mi vida y en el desarrollo de este proyecto dándome los mejores consejos, guiándome y haciendo una persona de bien. Por el cariño y su comprensión, a quienes me han sabido formar con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

Ginna.

A mis queridos padres por brindarme su apoyo incondicional, su confianza y sus consejos durante mi vida, a mis queridos hermanos quienes en conjunto con nuestros padres hicieron lo posible para que yo continúe estudiando a pesar de las circunstancias, siempre confié en ellos y encontrar palabras de aliento para ser mejor cada día, en especial a Snich por mantenerse despierta conmigo cada madrugada para finalizar este proyecto.

Emely.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a nuestros padres que nos guiaron toda nuestra vida, por formarnos como personas fuertes capaces de cumplir con los objetivos que se proponen, gracias a sus consejos y su apoyo llegamos a donde estamos.

De la misma manera agradecer a la Universidad César Vallejo por habernos abierto sus puertas para estudiar en sus aulas y proporcionarnos el conocimiento que nos guiara el resto de nuestra vida profesional, a nuestros maestros quienes nos inculcaron esos conocimientos con paciencia y voluntad para formarnos como profesionales íntegros.

A la Municipalidad provincial de Carhuaz por darnos las facilidades para obtener información para llevar a cabo nuestra investigación.

Por ultimo a nuestros amigos y compañeros que estuvieron a nuestro lado para cumplir cada proyecto asignado y sacarnos una sonrisa a lo largo de 5 años.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis ...	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tablas cruzadas de liderazgo directivo y clima organizacional	27
Tabla 2. Prueba ETA del liderazgo directivo y el clima organizacional	29
Tabla 3. Tabla cruzada de Sistema de recompensas y motivación.....	30
Tabla 4. Prueba ETA de Sistema de recompensas y motivación.....	32
Tabla 5. Tabla cruzada de comunicación directiva e identidad corporativa.....	33
Tabla 6. Prueba ETA de comunicación directiva e identidad corporativa.....	35
Tabla 7. Tabla cruzada sobre la ejemplaridad y responsabilidad laboral	36
Tabla 8. Prueba ETA de Ejemplaridad y responsabilidad laboral.....	38
Tabla 9. Tabla cruzada sobre el trabajo en equipo y relaciones laborales.....	39
Tabla 10. Prueba ETA de Trabajo en equipo y relaciones laborales.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	24
Figura 2. Grafico de barras sobre el Liderazgo directivo y clima organizacional..	28
Figura 3. Grafico de barras sobre el Sistema de recompensas y motivación.....	31
Figura 4. Grafico de barras sobre la comunicación directiva e identidad corporativa	34
Figura 5. Grafico de barras sobre la ejemplaridad y responsabilidad laboral	37
Figura 6. Grafico de barras sobre el Trabajo en equipo y relaciones laborales....	40

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Se contó con una población de 95 y una muestra de 76 trabajadores administrativos de la municipalidad, el muestreo fue probabilístico, de enfoque cuantitativo, el tipo fue aplicada, de diseño no experimental, con nivel explicativo, la técnica fue una encuesta y el instrumento un cuestionario elaborado por las autoras; obteniendo resultados estadísticos mediante la prueba ETA, para liderazgo directivo un valor de 0,827 y para clima organizacional un valor de 0,805, además el 42,1% de los trabajadores aseguraron que el buen liderazgo directivo influye altamente en el clima organizacional, así mismo un 56,6% de los colaboradores consideran que el liderazgo directivo es bueno y un 50% manifestaron que el clima organizacional es alto, siendo estos los porcentajes más altos, en conclusión, la municipalidad tiene un buen liderazgo y cuenta con un clima organizacional agradable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación confirmando que el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Palabras clave: Liderazgo directivo, clima organizacional, comunicación, identidad.

ABSTRACT

This research had the general objective of determining how the managerial leadership influences the organizational climate of the collaborators of the provincial municipality of Carhuaz, 2020. There was a population of 95 and a sample of 76 administrative workers from the municipality, the sampling It was probabilistic, with a quantitative approach, the type was applied, of non-experimental design, with an explanatory level, the technique was a survey and the instrument a questionnaire prepared by the authors; Obtaining statistical results using the ETA test, for managerial leadership a value of 0.827 and for organizational climate a value of 0.805, in addition 42.1% of workers assured that good managerial leadership highly influences the organizational climate, likewise 56 , 6% of the collaborators consider that managerial leadership is good and 50% stated that the organizational climate is high, these being the highest percentages, in conclusion, the municipality has good leadership and has a pleasant organizational climate, for Therefore, the research hypothesis is accepted confirming that managerial leadership influences the organizational climate of the collaborators of the provincial municipality of Carhuaz, 2020.

Keywords: Management leadership, organizational climate, communication, identity.

I. INTRODUCCIÓN

Los líderes inspiran a mirar al futuro, incorporando a los integrantes de la organización y creando ambientes satisfactorios. El liderazgo, así como la comodidad del trabajador están ligadas con el clima organizacional, ya que gracias a las destrezas del líder se pueden crear ambientes donde el trabajador se pueda motivar y progresar, ayudando a que la empresa tenga altos niveles de productividad y por lo tanto ganancias.

Por otro lado, la Cooperativa de ahorro y crédito "LA MERCED" en Ambato, se identificaron problemas de comunicación, de satisfacción, así como de productividad y clima laboral, esto era a causa de un mal liderazgo; por lo tanto, a través de un estudio realizado a los trabajadores se concluyó que los colaboradores no estaban cómodos trabajando, ya que los ambientes de trabajo eran inadecuados para realizar tus tareas, de igual manera se concretó que sus jefes no realizaban seguimiento a los trabajos asignados; la continua falta de interés de los líderes causó un cambio continuo de personal generando excesos de desembolso de dinero en capacitación, y como consecuencia a esto la productividad de la empresa disminuyó, afirmando una vez más que se necesita de un buen liderazgo para que el clima organizacional fluya correctamente.

También tenemos a la empresa chilena, entidad que se dedica a brindar servicios de telecomunicaciones, y que en el año 2008 debido a una fusión con tres empresas tuvo que afrontar un medio organizacional difícilmente competitivo. Como estrategia para hacer frente la difícil realidad de ese sector tuvo que buscar la medida adecuada en la que los líderes procedentes de distintas empresas, tengan la capacidad de influenciar a sus colaboradores de manera positiva para mejorar el clima organizacional.

De este modo, la empresa chilena analizó la medición y evaluación realizada para conocer que los líderes si influyen en el clima organizacional de una manera moderada y que en este caso se vio afectado la organización por ese motivo. A partir de ello las variables como relaciones, control, liderazgo y motivación son la combinación que les resultó conveniente para el equilibrio en la organización y cultura organizacional.

La institución Educativa Innova Schools cerca del 2015 presentó 39% de profesores nuevos en la institución, el suceso causó molestias e incomodidad entre los docentes antiguos y los que recién ingresaban, porque se pudo observar un mejor trato a los docentes que ya llevaban tiempo trabajando en dicha institución, como consecuencia la ausencia de trabajo en equipo, identidad de la institución y baja motivación se hicieron notar; así que, el liderazgo del director asumió importancia, pues gracias a su comportamiento, decisiones y mala actitud causó desfavorables condiciones para el clima en la organización. A partir de ello la institución decidió priorizar el rol del director como gestor, debido a su forma de influir dentro de la institución.

Los académicos de la gestión pública han reconocido la importancia de contratar y retener colaboradores que demuestren que pueden contribuir con el desempeño laboral. Hoy en día las instituciones municipales en nuestro país cumplen una tarea importante para la prosperidad de los ciudadanos, por dicho motivo las entidades necesitan tener un buen liderazgo para lograr manejar un ambiente apropiado de trabajo, en donde los colaboradores estén motivados y dispuestos a resolver los problemas de los pobladores y llegar a las metas del estado.

La Municipalidad Distrital de Huallanca, Bolognesi, Ancash en el 2019 se inició una nueva gestión en la municipalidad, esto causo defectos en el clima y el desempeño de los colaboradores ha decaído drásticamente, todo esto debido al nuevo gerente de Administración y finanzas; con su manera de solucionar los contratiempos y tomar medidas trajo descontento y esto afectó la comunicación, la motivación y la productividad de más del 45% de los colaboradores, los colaboradores aseguran que la relación con las distintas partes de la municipalidad se vieron afectadas por su manera de liderar.

Así mismo la Municipalidad provincial de Yungay en el área de división de estudios cuenta con un ambiente de trabajo de pequeñas proporciones provocando que los colaboradores no puedan desplazarse como les gustaría, esto se compensa con la buena motivación que les brinda la jefa de área e incentivándolos a cumplir sus objetivos de la mejor manera posible, además que es accesible y comprensiva generando la confianza que los colaboradores necesitan para que fluya una buena comunicación, sobre todo pone los objetivos claros y ayuda a los demás a cumplir con las metas trazadas proporcionándoles las indicaciones antes de la realización de la tarea.

Para la investigación consideró plantear como pregunta general: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2020?, del mismo modo se estimó formular los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera el sistema de recompensas influye en la motivación a los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020?

Como también ¿De qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020?, asimismo ¿De qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020?, finalmente ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020?

El presente informe se justifica desde la perspectiva teórica, ya que se genera un aporte a las variables de liderazgo directivo y asimismo del clima organizacional, del mismo modo, la información plasmada se encuentra sustentada por distintos autores como Weber (1947), quién realizó un estudio llamado “la teoría de la organización social y económica” describiendo uno de los enfoques modernos llamado liderazgo carismático y Litwin y Stinger (1978) con su teoría motivación y clima organizacional presentan 9 dimensiones para medir el clima organizacional, quienes con sus investigaciones previas aportaron a estos temas y son referente para desarrollar este informe de investigación.

Desde la perspectiva metodológica, a través de la evaluación que se ejecutó conocimos el liderazgo directivo en la Municipalidad Provincial de Carhuaz y el clima organizacional de los colaboradores de dicha organización, y de esta manera predecir y elaborar posibles respuestas para cualquier tipo de problemas que se susciten. A la misma vez los resultados que se consiguieron en la investigación permitirán a los futuros profesionales que investigan sobre dichos temas a proseguir con nuevas investigaciones, asimismo el instrumento utilizado para la obtención de datos se considera una aportación para la comunidad científica.

Desde la perspectiva práctica, ya que mediante la recolección de datos se generaron resultados en la investigación, para concluir lo que permitirá ayudar a conocer factores importantes del liderazgo directivo y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz y así buscar estrategias que ayuden a mejorar la productividad que tiene la entidad.

El objetivo general es: Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Asimismo en los objetivos específicos tenemos: Establecer de qué manera el sistema de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, además, señalar de qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, asimismo Delimitar de qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020 finalmente, Precisar de qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Se establece como hipótesis de trabajo: El liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Y como hipótesis nula: El liderazgo directivo no influye en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. De igual manera tenemos como hipótesis específicas: H1: El sistema de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, Ho: El sistema de recompensas no influye en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

También como H1: La comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, Ho: La comunicación directiva no influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020; además H1: La ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, Ho: La ejemplaridad no influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020; H1: El trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020, Ho: El trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para el informe se recuperaron estudios anteriores a nivel internacional, local y nacional: Bueno y Orozco (2019), en su investigación en la Universidad tecnológica de Pereira, titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad tecnológica de Pereira” para obtener la maestría en Administración, en la ciudad de Pereira, Colombia, su tipo de estudio fue correlacional - descriptivo, con diseño transversal, la muestra consistió en 385 funcionarios y colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario; para los cuales se adaptó el modelo de Bass y Avolio, cuyos resultados fueron procesados en el Spss, concluyendo que tanto la variable liderazgo transformacional y clima organizacional tienen una correlación significativa ($p=0.798$), aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Pozo (2016), en su tesis titulada “Influencia del Liderazgo directivo en el Clima Organizacional en las instituciones educativas de nivel primario-chincheros 2012”, en la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y valle de Lima, para optar el grado de Magister, el enfoque de investigación fue correlacional, descriptivo, cuantitativa, transversal, no experimental, tipo de estudio fue aplicada, su muestra es de 10 directores y 30 docentes, el instrumento fue un cuestionario, los datos fueron procesados por el Spss, concluyeron que el liderazgo que ejercen los directores influye en el clima organizacional, donde se acepta la hipótesis general.

Colonio (2017), en su investigación para obtener el título en administración, en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Lima, con su investigación llamada: “Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa Ancro SRL – sede Santa Anita, 2017”, el estudio fue de tipo cuantitativo, trasversal, no experimental, de nivel correlacional, descriptivo, 60 trabajadores como población a los que se aplicó un cuestionario por cada variable constituido de 16 preguntas, los datos fueron trabajados en el programa SPSS V23 el cual determino que las recompensas y la motivación laboral tienen relación significativa con un 0.728 en la empresa Ancro SRL.

Castillo (2020), en su estudio para optar una maestría en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Chimbote, titulada “Influencia de la comunicación interna e identidad corporativa en trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash de Es Salud, Chimbote, 2019”, el estudio fue de diseño correlacional, transversal, no experimental, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 73 trabajadores administrativos, usando una encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario, los resultados se analizaron por medio del Spss y la prueba estadística para determinar la hipótesis fue la R de Pearson y el Chi cuadrado, concluyendo que la variable comunicación interna tiene una influencia significativa y positiva ($p < 0.05$) y en grado muy moderado ($r = 0,525$) con identidad corporativa.

Gamboa y Torres (2017), para conseguir el título de licenciado en su investigación titulada “Comunicación interna y su influencia en la identidad corporativa del servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2017” en la Universidad privada Antenor Orrego de Trujillo, la metodología fue mixta, utilizó la observación y la encuesta como técnica, el instrumento que utilizaron fue un la guía de observación y cuestionario, la muestra con la que se trabajo fue 271 colaboradores, donde se acepta la hipótesis alternativa, donde comunicación interna y la identidad corporativa influyen altamente dentro en la institución con una significancia de 0,00 y $r = 0,47$.

Chávez (2016), en su tesis para optar el título de licenciado, en la Universidad César Vallejo, titulada: “El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de campo de la empresa constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca -2016” de Chiclayo, de tipo descriptivo, el diseño fue no experimental, fue utilizado un cuestionario para la recolección de datos aplicándolo a 20 colaboradores, utilizando el alfa de cronbach para probar la hipótesis, concluyendo el nivel de liderazgo es alto debido a que el 72% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con el nivel de liderazgo que se encuentra la empresa.

Marino (2017), en su investigación para optar el título de Licenciada, titulada “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014”, en la Universidad nacional del centro del Perú, Tarma, el estudio fue de tipo aplicativo, con diseño no experimental de alcance Transversal, con un nivel correlacional, la muestra fue de 17 trabajadores, la hipótesis fue hallada mediante el Chi cuadrado, concluyendo que 88.2% están mediamente comprometidos con la organización, con una desviación de ,332 y una media de 3.12 ósea indiferente.

León (2017), en su estudio titulado “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Rodrigo Carraza SAC - Trujillo:2016” en la Universidad nacional de Trujillo, para obtener el título de Licenciada, el estudio fue transversal, de tipo descriptivo-correlacional y de diseño No Experimental, la muestra fue no probabilística con 231 colaboradores, se puede concluir que un 29% dice que las relaciones interpersonales son regulares y un 13% dicen que son buenas.

Salazar (2017), obtuvo el grado de maestría, con su estudio llamado “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – sede Huaraz, 2016”, en la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, con diseño no experimental, fue descriptivo, correlacional, la muestra fue de 21 colaboradores a los que se les aplicaron un cuestionario, los datos se analizaron gracias al alfa de cron Bach obteniéndose un $\alpha=0.89$ para la variable trabajo en equipo, donde concluyeron que el 58% de los colaboradores cree que el trabajo en equipo es bueno y un 39% regular.

Las teorías que respaldan nuestras variables de investigación, Liderazgo Directivo y Clima Organizacional se describen a continuación: En la variable de liderazgo directivo tomamos: los enfoques modernos del liderazgo los cuales se consolidaron en los años 70 demostrando un cambio de dirección ya que no solo considera al liderazgo como la influencia en otros, si no que ahora las personas crean un significado con este. Existen 4 tipos de enfoques del liderazgo, el transaccional, transformacional, carismático y el visionario.

Weber (1947), Es uno de los primeros que describió el enfoque del liderazgo carismático con un estudio llamado “la teoría de la organización social y económica” (como se citó en Lussier y Achua, 2005, p. 337), en el cual nos dice que el líder carismático demuestra cualidades sobre humanas, es confiado de sí mismo y está orientado al logro, inspira la confianza necesaria para que los seguidores quieran apoyarlo, además de que posee el poder de convencimiento para lograr que los demás crean en sus ideas y sigan sus propósitos, una vez logrado esto el motiva a los demás a cumplir con la realización de la tarea como equipo, sin mostrar miedo y proporcionando la información necesaria para que esta se cumpla.

La bibliografía sociológica de Weber, demuestra que el líder carismático trabaja mejor en situaciones de estrés, ya que es aquí donde ellos demuestran que pueden resolver los problemas que se les presenten sin perder el control. Los seguidores se sienten identificados con el líder carismático por eso tratan de imitar su comportamiento; uno de los efectos del líder carismático es lograr que los seguidores emulen su comportamiento, los valores que posee, la personalidad y el intelecto; otro efecto que tienen los líderes carismáticos en sus seguidores es la motivación para cumplir las metas y objetivos planteados, al observar la confianza que el líder tiene en sí mismo los seguidores comienzan a confiar no solo en ellos, si no en el líder también.

Los líderes carismáticos cuentan con 10 cualidades que los diferencian de los que son líderes y los que no lo son. Weber (1947), (como se citó en Lussier y Achua, 2005, p. 341), propuso las siguientes: la visión, es la capacidad que ayuda a visualizar un mejor futuro, propone las metas y los pasos para alcanzarla; también debe contar con excelentes habilidades de comunicación, ya que gracias a estas él o ella podrán expresar la importancia de su idea de forma atractiva para que cada uno de los miembros de la organización pueda identificarse y ayudar a realizar la tarea; otro factor es la confianza en sí mismo y convicción moral, debido a que gracias a esto los seguidores se sienten confiados de los objetivos y metas a lograr.

Además los líderes deben de demostrar una fuerte convicción moral y optimismo; complementando al anterior la capacidad de inspirar confianza, los seguidores creen tan firmemente en la integridad de sus líderes que arriesgan todo para apoyar sus ideas haciendo lo posible por cumplirlas; la orientación a los grandes riesgos, como consecuencia de que las personas se sienten inspiradas por aquellos que están dispuestos a asumir riesgos personales sin importar el costo, además de usar técnicas poco convencionales para llegar a cumplir lo que se proponen.

También deben poseer gran energía y orientación a las acciones, los líderes carismáticos se caracterizan por ser demasiado expresivos esto se demuestra no solo en los gestos sino también en su tono de voz; base de poder relacional, esta cualidad ayuda en la relación que hay entre el jefe y el trabajador, creando un vínculo armonioso entre todos; el conflicto interno mínimo, debido a que los líderes están tan convencidos de que sus metas son correctas se enfocan en lograrlas sin importar los problemas que se presenten.

Otra de las características es la capacidad para brindar empowerment a los demás, los verdaderos líderes ayudan a los demás a superarse fomentando la confianza en sí mismos e inspirándolos a tomar mayores responsabilidades y, por último, la personalidad de autopromoción porque aun cuando nadie crea en su visión y propósitos él o ella debe de promocionarse a sí mismo para que los demás se puedan ver cuán importante es su idea.

Burns (1978), en su estudio de líderes políticos propuso 2 enfoques de liderazgo llamados transaccional y transformacional (como se citó en Lussier y Achua, 2005, p. 347), dicho modelo de liderazgo se enfoca en las metas del líder más que en las facultades de los seguidores, ellos son capaces de emocionar a las personas e invertir las cosas al informar las metas que tiene por hacer. Buscan cambiar el orden actual e influyen en los seguidores para impulsar la idea de un futuro y posibilidades nuevas.

De igual manera que con los líderes carismáticos, los seguidores respetan, admiran y confían al líder transformacional. Existe una aprobación colectiva del enfoque organizacional planteada por el líder, y como tal, los seguidores en forma voluntaria dedican una energía extraordinaria para lograr los objetivos organizacionales. En cambio, este liderazgo conserva la permanencia dentro de una institución por medio de intercambios, regalías y el trabajo en equipo que ayudara a alcanzar los objetivos para los líderes y por lo tanto a los seguidores. Los efectos del líder transformacional son: estos líderes usan su atractivo e influencia para que los seguidores crean en ellos. Generan euforia y moral al enfocarse en el futuro, a nivel de equipo se encontró que esta clase de líder influye en el desempeño del equipo y en el esfuerzo del mismo.

De igual manera, Bass y Avolio (1987), (como se citó en Lussier y Achua, 2005, p. 350), nos dicen que el liderazgo transformacional se divide en cuatro dimensiones de las actitudes y estas son: la influencia idealizada, ya que estos líderes poseen carisma el cual usan para influenciar a los seguidores; otra dimensión es la motivación inspiradora, estos líderes suelen ser individuos inspiradores y esto los ayuda al momento de comunicar las metas o planes a futuro para el cambio y que pueda ser compartida, el líder propone ejemplos visionarios para detallar lo que obtiene el equipo, para motivar al equipo y conseguir las metas.

El tercer carácter es la consideración individual, el líder es el instructor para los demás, los presenta como individuos respondiendo las preocupaciones y necesidades y por último la motivación intelectual, detalla el modo creativo y la idea del líder, él o ella alientan a los demás a afrontar los obstáculos de manera creativa.

Lussier y Achua (2005) nos habla sobre el liderazgo transaccional, explicando que esta clase de líder está basado en un canje de beneficios entre el líder y seguidores (ILM), en esta teoría el líder recompensa a sus seguidores por un buen desempeño o buenas conductas que están a la altura de las expectativas de este líder y así mismo castiga y corrige el desempeño que no está a sus expectativas.

Los intercambios se basan en el interés personal de los seguidores, mientras que el liderazgo transformacional inspira a quienes lo siguen a ir más allá del interés personal, este intercambio trata de cumplir con las necesidades de los colaboradores, motivándolos a distintas acciones que ayudan a mejorar el clima en la organización. Los líderes que son transaccionales se enfocan en las tareas a realizar y a las recompensas que se deben dar por un trabajo bien hecho, por ejemplo, cuando los colaboradores reciben bonos mensuales por cumplir o exceder sus cuotas de ventas o al personal de producción por exceder estándares de calidad.

Se adaptaron las características descritas en estas tres teorías sobre el líder carismático, transformacional y transaccional en cuatro dimensiones tomando las siguientes: Sistema de recompensas, comunicación directiva, ejemplaridad y trabajo en equipo.

La comunicación directiva cuenta con 4 funciones dentro de las organizaciones, según Robbins (2009), estas 4 funciones ayudan al mejor desempeño de los colaboradores y por lo tanto a la productividad de la empresa, una de ellas es el control porque por medio de este el colaborador sabe cómo comportarse de acuerdo a la organización en la que se encuentre, ya que deberá seguir las normas y políticas establecidas previamente por la empresa.

Por medio de la comunicación también se llega a la motivación debido a que se les informa lo que deben hacer, cuando hacer y cómo hacer una tarea específica; dentro de una organización la interacción social es la base por la que se rigen, de acuerdo a esto la expresión emocional ayuda a descargar frustraciones y logros que tuvieron durante su día o la semana. Esto ayuda a generar un ambiente más agradable donde se sienten cómodos trabajando y la última es la información, gracias a esta se pueden identificar y evaluar problemas que ayuden a tomar decisiones.

La comunicación fluye de 2 maneras, de manera vertical y horizontal, la comunicación vertical, se divide en dos direcciones hacia arriba, la comunicación fluye hacia los niveles superiores proporcionando información sobre la productividad y los problemas que puedan tener sus empleados y así encontrar alternativas de solución que mejoren el ambiente de trabajo, y la dirección hacia abajo es la comunicación que se tiene a partir de un nivel superior a uno inferior, se utiliza para asignar las metas, dar instrucciones, informar sobre las políticas, procedimientos, solucionar problemas, entre otros.

La comunicación horizontal se muestra cuando la comunicación tiene lugar entre miembros de un mismo nivel jerárquico, esto se debe a que ahorra tiempo y facilita la coordinación, puede ser buena como también mala para una organización porque algunas veces se toman decisiones sin el consentimiento y la aprobación de los jefes y ello trae conflictos cuando son descubiertos. Guevara (2006) menciona que la comunicación es compromiso y responsabilidad de cada miembro de la empresa; los colaboradores deben participar en esta para que así permita el conocimiento de las actividades a realizar dentro de la organización (p. 18).

Koontz (2013) nos dice que la comunicación está relacionada con transmitir información entre el receptor y el emisor dejando claro el anuncio y por lo tanto entendible, se debe evitar actos que distorsionen la información y su claridad por ello se recomienda aplicar el feedback en el proceso comunicativo. Esto se conforma mediante procedimientos relacionados a 5 elementos; el primero es el emisor quien empieza a transmitir el mensaje, el segundo es el receptor es a quien está destinado el mensaje este lo interpreta y lo analiza; el tercero es el mensaje, ósea la información que se va a transmitir, el código es una reunión de signos que ambas partes utilizan para relacionarse y por último el canal el cual es la manera por la que se comunica la información.

Conforme las organizaciones cambian para ser más competitivas utilizan a los equipos de trabajo para aprovechar las capacidades de cada uno de ellos. Robbins (2009) asegura que “El equipo de trabajo provoca una cooperación positiva a través del vigor coordinado. Los esfuerzos de los individuos generan como efecto un grado de rendimiento óptimo al aumento de los aportes individuales” (p. 323). Además, Robbins (2009) también menciona que para que un equipo sea eficiente debe contar con los recursos adecuados, además de tener un clima de confianza, contar con un sistema de recompensas, diversidad, el tamaño también es importante ya que todos cuentan con actitudes diferentes, la identidad que tienen con la tarea y que debe contar con metas específicas.

Hackman (1987, p. 322) nos dice que el trabajo en equipo son las responsabilidades que tiene un equipo de personas de proveer servicios y producir bienes, poseen dedicación en sus actividades y vinculación a las metas por cumplir, además pertenecer a un equipo de trabajo no es algo estable dentro de la organización y en el que casi siempre se sufre cambios; mientras que, para Salas, Dickinson, Converse y Tannenbaum (1992) ellos lo definen como un conjunto de personas que socializan para realizar una tarea de manera interdependiente, adaptativa y dinámica, a ellos se les asignan funciones para realizar y cuentan con una membrecía que dura solo hasta terminar con la tarea (p.4).

Según Hsieh y CHen (2011) manifiestan que:

La recompensa en las organizaciones depende de la búsqueda apropiada de lo que motiva a los colaboradores; éstas pueden ser empleadas a manera de estrategia de recursos humanos que estén orientados al compromiso en la organización para desempeñar un rol importante al reclutar, motivar y retener empleados. Del mismo modo los colaboradores incluirían la mejor actitud para su organización de acuerdo a la gran escala de recompensas y herramientas que le brinda su empresa para fomentar de esta manera una ventaja competitiva eficiente (p. 22).

Por su lado, Chiavenato (2009) plantea que el sistema de recompensa:

Es la percepción por parte de los colaboradores acerca de la recompensa que se recibe por trabajar bien y que a partir de ello la empresa emplea más el premio por el castigo. De la misma forma, la recompensa influye de manera directa en la satisfacción de grupos de interés (p. 283).

Como también Bass (1985) define el liderazgo como: Un proceso de grupo, como la personalidad, conformidad, la persuasión, la influencia, el comportamiento, la relación de poder, el cumplir las metas, la interacción, como la estructura de una organización, todas y cada una de los conceptos antes mencionados (p. 140).

Robbins (2009) asegura que el liderazgo es la capacidad para influenciar a un conjunto de personas a cumplir las metas y la visión de la organización. El origen de la influencia de este líder es más formal, como la que da el enfoque a un orden directivo en la empresa. Debido a que los directores de las empresas tienen cierto grado asignado de autoridad, esa persona a cargo asume el rol del líder de la organización solo por su posición, pero los líderes no solamente son los directivos si no que pueden estar encargados de otros puestos.

Litwin y Stinger (1968) realizaron un estudio llamado la teoría motivación y Clima Organizacional, definiendo el Clima Organizacional como el entorno donde transcurren los indicadores de la organización como (Liderazgo, Motivación , Toma de Decisiones, Relaciones, Estructura, Identidad y Responsabilidad) y debido a ellos se estudia el ambiente de una organización, para lograr percibir lo que está pasando con la institución y las consecuencias que dichos indicadores están causando referente a la conducta y motivación de los trabajadores.

De la igual manera, lo que se piensa del clima organizacional se producen en distintos factores y por ello plantean nueve dimensiones con las cuales se puede medir las empresas. Una de las dimensiones mencionadas en la teoría es, Estructura; aquella que simboliza la especulación que tienen los colaboradores por las normas, procedimientos y reglas. Otra dimensión es Responsabilidad (Empowerment); que es la sensibilidad que poseen los trabajadores acerca del sistema y la libertad en tomar decisiones. La siguiente dimensión es Recompensa; es aquello que se recibe al concluir con un trabajo y haberlo hecho bien, se premia el progreso y el esfuerzo profesional en la institución.

Continuando esta Desafío; se refiere a la emoción que tienen los trabajadores al impartírseles una nueva tarea de trabajo. La quinta dimensión es Relaciones; el enfoque que observan los trabajadores acerca de la imparcialidad, un ambiente agradable, trabajo en equipo, y del respaldo. Además, la cooperación; es la reunión de esfuerzos que comparte un grupo para el logro de sus ocupaciones. La séptima es Estándares; la opinión que tienen los trabajadores sobre las normas dentro de una organización. Siguiendo tenemos la octava dimensión Conflictos; que es la impresión que tienen los trabajadores sobre sus superiores y la capacidad de estos para solucionar inconvenientes. La última de las dimensiones es Identidad; es la habilidad de implicarse con las metas de la organización, el sentido de pertenecía y el compromiso con la empresa.

Así mismo, Likert (1967) con su teoría Clima Organizacional (como se cita en Rodríguez, 2016, p.6), donde aseguran que:

El clima organizacional constituye la conducta que asumen los trabajadores y que esta dependerá de las actitudes y las reglas en las que se basan las empresas, por consiguiente, la relación está definida por la apreciación del clima como: los criterios asociados a la tecnología, al entorno, el puesto jerárquico que tiene el colaborador dentro de la empresa, la retribución que obtiene, las actitudes, comportamiento, y la visión que tienen los colaboradores y gerentes del clima organizacional (p. 6).

Adaptamos cuatro para la realización de esta investigación, considerando los aspectos descritos que se suscitan actualmente en las organizaciones del país; las dimensiones son: Identidad corporativa, Relaciones laborales, Motivación y Responsabilidad laboral.

Para Ostos (2016) la Identidad Corporativa es:

La visualización de realidad que tiene la empresa de sí misma percibida por el entorno, la creación de sus características, la cultura lo cual se debe de comunicar a todos los que forman parte de la organización y su público. Asimismo, asegura que se requiere de la comunicación interna para que proyecte significados comunes entre todos los colaboradores, permitiendo que se establezca una relación de la identidad con la organización; ya que a través de la comunicación que fomenta la organización se logrará un sentido de pertenencia entre sus integrantes (p. 87).

También tenemos a Holtzhausen (2013) que nos dice que la gestión de la identidad corporativa es:

La estrategia de desarrollo de una imagen particular y razonable de una organización que será comunicado constantemente por los directivos, esto abarca los valores, misión y visión de la misma que servirán como base para la supervivencia y el compromiso por parte de los colaboradores, asimismo, para lograr una buena gestión de la identidad corporativa es primordial el desarrollo de las diversas formas de comunicación por parte de los directivos (p. 8).

Asimismo, para Sanz y Gonzáles (2005) la identidad es:

Cuando los seres humanos se integran en grupos con un mismo objetivo y fin que comparten, también se denomina grupos de conveniencia; estos grupos de conveniencia son la base sobre la que se constituye la organización y además se perfilan y defienden una serie de normas y roles como modo eficiente de alcanzar los objetivos (p. 61).

Según Rivera, Cegarra, Vergara y Margelis (2016) las relaciones laborales son:
La percepción que expresan los colaboradores acerca de un clima agradable y de buenas relaciones entre directores y trabajadores; esta relación puede surgir tanto dentro y fuera de la organización por agrupaciones formales que integran la estructura de la organización y relaciones sociales de amistad, además del respaldo acerca de los jefes. (p.326).

Robbins (2009), nos dice que la motivación es el esfuerzo que se realiza para lograr algún objetivo. La teoría más reconocida es la pirámide de las necesidades creada por Maslow (como se citó en Robbins y Judge, 2009, p.178), basado en que la persona tiene una jerarquía de cinco necesidades, una de ellas es la fisiológicas, que son todas las necesidades corporales que se puedan tener como, comer, dormir, entre otras, la seguridad ya que proporciona paz ante daños físicos y emocionales, las sociales, como la aceptación, la amistad, el sentido de pertenencia, amor, entre otras.

La cuarta necesidad es la estima, que es el respeto por sí mismo, logro de objetivos, el status social, atención, entre otras y, por último, la autorrealización que es el impulso que tiene uno mismo para llegar a ser quien puede ser, conforme vas subiendo en la pirámide la siguiente se vuelve más importante, de acuerdo a la teoría si una necesidad no se cubre por completo esta deja de motivar, por lo tanto, si se quiere ayudar a alguien se debe saber primero en qué nivel esta esa persona.

Alderfer (1972), replanteó la teoría de necesidades de Maslow, llamándola la teoría ERC, y determinó que no había 5 grupos de necesidades como lo planteaba Maslow si no tan solo las siguientes, la existencia que es similar a las fisiológicas y de seguridad, de relación que son similares a las sociales y status y de crecimiento que es la estima y la autorrealización y el individuo cubre estas de manera simultánea sin un orden; las 3 forman el grupo de necesidades fundamentales.

Niemiec y Ryan (como se cita en Muños, Ramírez y Gaviria, 2019, p. 176) propone la teoría SDT esta teoría propone un enfoque en el que la motivación está ligada a las emociones humanas, esta teoría se basa en 3 necesidades la primera es la autonomía, se refiere a la toma de decisiones, el segundo es la competencia, es la confianza de que uno se desempeñara efectivamente y por último la relación se refiere a la conexión de los individuos con otras personas; estas necesidades pueden ayudar al personal a motivarse y a participar más en la empresa.

Según Jáimez y Bretones en el 2011 en su investigación Empowerment organizacional (como se cita en Rivera, Cegarra, Vergara y Margelis, 2016, p. 324) afirman que:

El Empowerment es una herramienta para desarrollar adecuadamente las habilidades profesionales de los colaboradores, incluye una nueva manera de adjudicar responsabilidades diariamente. De la misma manera permite incrementar la autonomía, confianza y autoridad; en otras palabras, es la apreciación de los integrantes de una empresa acerca de su independencia en el trabajo, donde cada trabajador se siente implicado de asumir sus roles.

Para Porret (2014) el Empowerment o responsabilidad:

Está referido a los colaboradores en una organización que se relacionan individualmente o en equipos y que tienen la disposición de tomar decisiones sin tener que recibir autorización de sus jefes, ser independientes en sus labores, muestran interés por alcanzar metas y se delega autoridad dentro de los límites para que actúen en nombre de la empresa (p. 104).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio se midió de manera numérica por lo tanto fue de enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014); Nos dicen que es cuantitativo cuando “se mide mediante números, esto ayuda a probar hipótesis por medio de los datos recogidos y un estudio estadístico, con el fin de comprobar teorías” (p. 4).

Según Murillo (como se citó en Saavedra, 2009, p. 159) la investigación de tipo aplicada se caracteriza porque se busca la recolección de conocimientos para obtener otros, usando el intelecto recolectado se puede conocer una realidad de forma sistemática, ordenada y precisa, por ello, el tipo de investigación fue aplicada por que usamos teorías para respaldar nuestra investigación.

Diseño de investigación

En esta investigación se plasmaron los fenómenos observados sin ser cambiados, por lo tanto, el diseño de investigación es No Experimental, según Hernández et al. (2003) es No Experimental siempre y cuando no se manipulen las variables (p. 27).

Los datos de esta investigación se recolectaron en un solo periodo de tiempo, por lo tanto, es de corte transversal debido a que “su finalidad es explicar variables y estudiar su influencia e relación en un instante dado”. (Hernández et al, 2014, p. 154) y buscamos establecer la influencia que hay entre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional, por lo tanto, el nivel de investigación es explicativo, ya que se pretende establecer la causa de fenómenos y eventos sociales o físicos. (Hernández et al, 1997, p. 95).

ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN:



Dónde:

X: Liderazgo Directivo.

Y: Clima Organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente X: Liderazgo directivo.

Definición conceptual

Gómez (2000) menciona que; El liderazgo directivo se enlaza con el bienestar del trabajador, las tareas asignadas, en el conflicto que pueda existir dentro de la organización, también se encarga de planificar, ordenar y organizar las actividades en la empresa, los motiva para cumplir los objetivos y genera un cambio de ser necesario (p, 70)

Definición operacional

El liderazgo directivo es la influencia que tiene un individuo en un conjunto de personas para poder cumplir las metas y objetivos de una empresa, esto se logra a través de la confianza que genera, el poder de convencimiento que posee y los valores que proyecta

Dimensiones e indicadores

Las dimensiones con sus respectivos indicadores de liderazgo directivo son:

- Sistema de recompensa: Mecanismo de recompensa, reconocimiento del esfuerzo y desarrollo personal.
- Comunicación directiva: Comunicación Horizontal, comunicación hacia arriba y comunicación hacia abajo.
- Ejemplaridad: Influencia, valores y orientación al cambio.
- Trabajo en equipo: Metas específicas, identidad con la tarea y clima de confianza.

Variable dependiente Y: Clima organizacional

Definición conceptual

Según Rodríguez (2015), es la aparición que comparten los integrantes de una organización acerca del trabajo, la atmosfera en el que se desarrolla, las relaciones entre compañeros y las distintas reglas que perjudican el trabajo (p. 180).

Definición operacional

El clima organizacional es la apreciación que se comparten los colaboradores, el ambiente en que se desarrollan dentro del trabajo y los diversos factores que afectan dicho trabajo.

Dimensiones e Indicadores

- Motivación: Estima, relación y crecimiento.
- Relaciones laborales: Respaldo, ambiente y relaciones sociales.
- Responsabilidad laboral: Supervisión, toma de decisiones, independencia en el trabajo.
- Identidad corporativa: Visión corporativa, compromiso con el trabajo y sentido de pertenencia.

Escala de medición

Esta investigación se midió en base a una jerarquía, por lo tanto, la escala de medición que se usó es ordinal para ambas variables que según Coronado (2007), es ordinal cuando las características que se estudian se colocan en un orden jerárquico; bajo esta escala se puede separar algunos eventos que tengan distintas cantidades de características basados en esta, si se utiliza números representa el orden del rango que tendría la característica observada (p. 112).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población para el proyecto de investigación fue conformada por 95 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Carhuaz establecidos por el criterio de inclusión y exclusión, siendo esta una población finita.

Muestra

Se determinó el tamaño de la muestra por medio de la siguiente formula:

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

Figura 1

Después de ser aplicada la formula se determinó que la muestra consistirá de 76 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

Muestreo

El muestreo es probabilístico. López (2010), es probabilístico cuando se toma toda la muestra sin importar la raza, el sexo, la edad, entre otras cosas.

Unidad de análisis

Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La encuesta es una técnica que se utiliza para conseguir datos de distintas personas cuyo parecer importa al investigador. Para ello se utiliza una relación de preguntas escritas que se otorga a las personas, con el fin de que las respondan, esta relación se denomina Cuestionario. Del mismo modo la Encuesta es una técnica que se puede asignar a sectores más extensos del universo, de manera más económica que la entrevistas (Huamán, 2005, p. 28); por ello en esta investigación la técnica que se utilizó fue una encuesta.

Instrumento de recolección de datos

El Instrumento para recolectar la información fue mediante el Cuestionario, que fue conformado por 33 preguntas, 19 preguntas para liderazgo directivo y 14 para clima organizacional; Gómez (2006), menciona que un cuestionario se fundamenta en un compuesto de interrogantes con una o más variables a calcular. Inicialmente se estiman dos clases de interrogantes; abiertas y cerradas, a la misma vez cada cuestionario acata carencias e interrogantes de investigación. (p. 125).

Validez y confiabilidad

La validación fue mediante de un juicio de expertos de la escuela profesional de Administración, Huaraz. Obteniendo una calificación de muy bueno. Según Hernández et al. (2014), nos dice que la validez de un instrumentó ayuda a determinar el grado que tiene este para medir las variables estudiadas (p. 200).

Hernández et al. (2014), La confiabilidad es el grado en que un instrumento arroja datos confiables sin importar las veces que sea aplicado (p. 200). Para el proyecto se halló la confiabilidad a través de la prueba del alfa de cronbach, obteniendo un rango de ,926 mayor a 0,80 determinando que es confiable el instrumento.

3.5. Procedimientos

Los datos se recolectaron mediante una encuesta online, utilizando la herramienta formularios de Google; el link de esta encuesta fue enviada a los correos electrónicos, Messenger y WhatsApp de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, que corresponden a 76 trabajadores, los cuales se obtuvieron por la autorización de recursos humanos de dicha municipalidad mencionada anteriormente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se implementó el método estadístico descriptivo, la prueba de normalidad y la prueba ETA en los cuales se clasificaron y tabularon los datos para analizar la hipótesis de la investigación. Para el análisis de las variables se aplicaron las tablas de contingencia y los gráficos de barras, la información recolectada se procesó en el programa Spss y Excel 2010.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto se relaciona con las siguientes éticas: Principio de veracidad: Se siguieron las normas establecidas en el manual APA, el principio de fidelidad: Asegurando que los datos no fueron cambiados por los participantes, el principio de beneficencia: Se explicó a los encuestados el objetivo de nuestro estudio, anonimato: Se confiará en que será anónimo y confidencialidad: No se revelaron los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de los objetivos de estudio

4.1.1. Resultados según el objetivo general

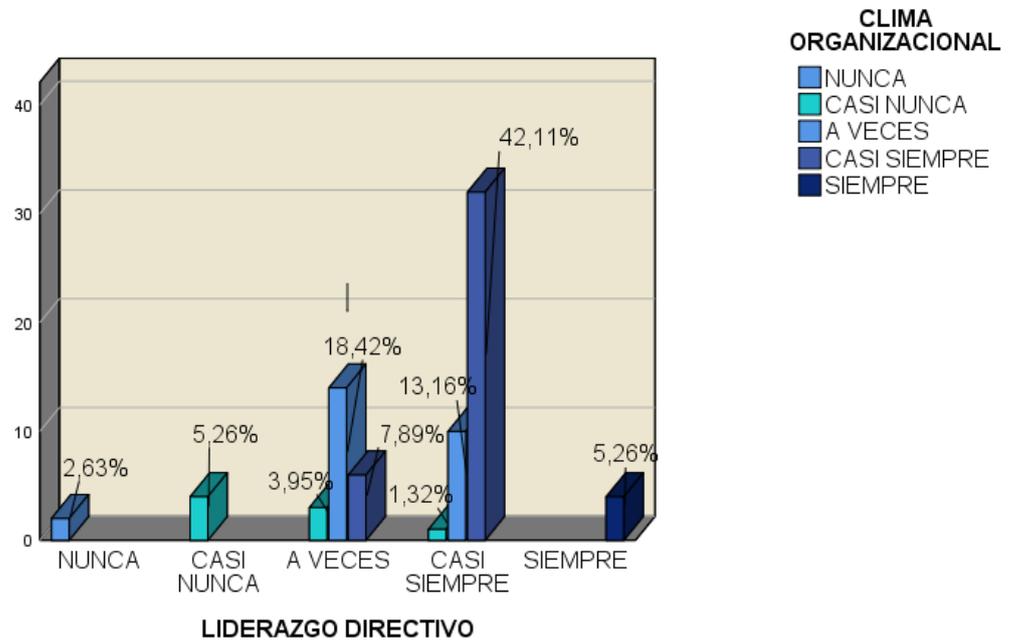
Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Tabla 1: Tabla cruzada de liderazgo directivo y clima organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL					Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Muy malo	2	0	0	0	0	2
		2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%
	Malo	0	4	0	0	0	4
		0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Regular	0	3	14	6	0	23
		0,0%	3,9%	18,4%	7,9%	0,0%	30,3%
	Bueno	0	1	10	32	0	43
		0,0%	1,3%	13,2%	42,1%	0,0%	56,6%
	Muy Bueno	0	0	0	0	4	4
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total		2	8	24	38	4	76
		2,6%	10,5%	31,6%	50%	5,3%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Figura 2: Gráfico de barras sobre el liderazgo directivo y clima organizacional



Interpretación:

En la tabla 1, se puede visualizar que el 42,1% de los trabajadores afirmaron que el buen liderazgo directivo influye altamente en el clima organizacional, asimismo un 56,6% de los colaboradores consideraron que el liderazgo directivo es bueno y un 50% manifestaron que el clima organizacional es alto, siendo estos los porcentajes más altos; de igual manera el 2,6% de los colaboradores afirmaron que el liderazgo directivo es malo y el clima organizacional es bajo, este porcentaje también sostiene que el mal liderazgo directivo influye de forma muy baja en el clima organizacional de la municipalidad, siendo estos los porcentajes más bajos.

Tabla 2: Prueba ETA del Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional

Prueba ETA

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Liderazgo directivo	0,827
		Dependiente	
		Clima organizacional	
		Dependiente	0,805

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Interpretación:

En la tabla 2, podemos apreciar que ambas variables comprenden un valor cercano a 1, por lo tanto, se asegura que el liderazgo directivo tiene una influencia alta sobre el clima organizacional. Es decir que el liderazgo directivo está siendo usado adecuadamente por la organización para lograr un buen clima organizacional.

Respondiendo a la pregunta de investigación, se asegura que el liderazgo directivo si influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.1.2. Resultados según objetivos específicos

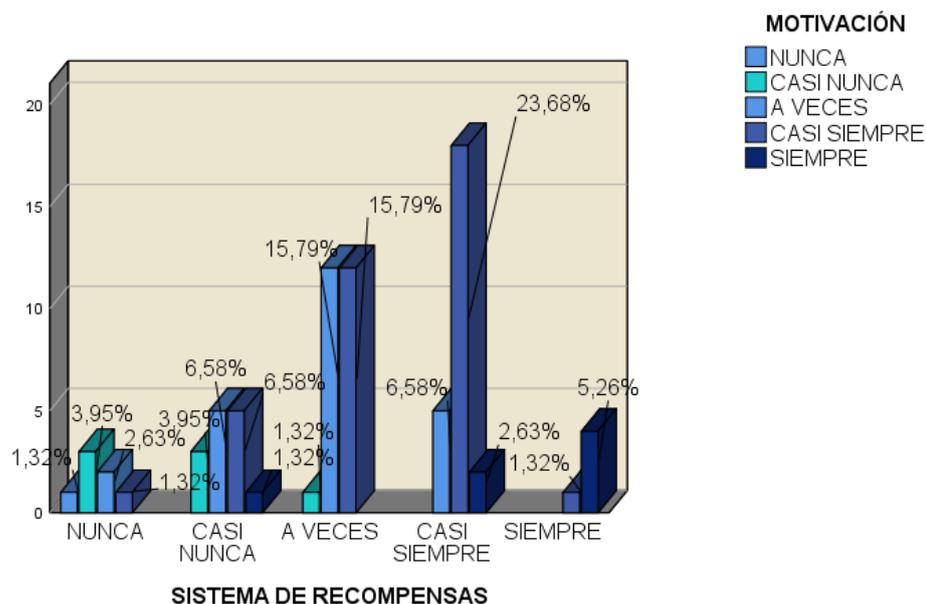
Objetivo específico 01: Establecer de qué manera el sistema de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Tabla 3: Tabla cruzada de sistema de recompensas y motivación.

		MOTIVACIÓN					Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
SISTEMA DE RECOMPENSAS	Muy malo	1 1,3%	3 3,9%	2 2,6%	1 1,3%	0 0,0%	7 9,2%
	Malo	0 0,0%	3 3,9%	5 6,6%	5 6,6%	1 1,3%	14 18,4%
	Regular	0 0,0%	1 1,3%	12 15,8%	12 15,8%	0 0,0%	25 32,9%
	Bueno	0 0,0%	0 0,0%	5 6,6%	18 23,7%	2 2,6%	25 32,9%
	Muy bueno	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%	4 5,3%	5 6,6%
	Total	1 1,3%	7 9,2%	24 31,6%	37 48,7%	7 9,2%	76 100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Figura 3: Gráfico de barras sobre el sistema de recompensas y motivación.



Interpretación:

Se puede observar en la tabla 3 que el 23,7% de los trabajadores afirmaron que el buen sistema de recompensas influye medianamente en la motivación, asimismo un 32,9% de los colaboradores expresaron que el sistema de recompensas es regular y bueno, y un 48,7% sostuvieron que la motivación es alta, siendo estos los porcentajes más altos; de igual manera el 6,6% de los colaboradores afirmaron que el sistema de recompensas es muy bueno y 1,3% que la motivación es muy baja y el 3,9% afirmaron que el mal sistema de recompensas influye en una motivación baja de la municipalidad, siendo estos los porcentajes más bajos.

Tabla 4: Prueba ETA de sistema de recompensas y motivación.

Prueba ETA

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Sistema de recompensas	0,606
		Dependiente	
	Motivación	Dependiente	0,625

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Interpretación:

En la tabla 4, podemos visualizar que el sistema de recompensas tiene una influencia media en la motivación ya que ambas variables comprenden un valor cercano a 1. Es decir que existe un buen sistema de recompensas y los colaboradores se sienten motivados gracias a eso.

Respondiendo a la pregunta de investigación podemos decir que el sistema de recompensas si influye la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

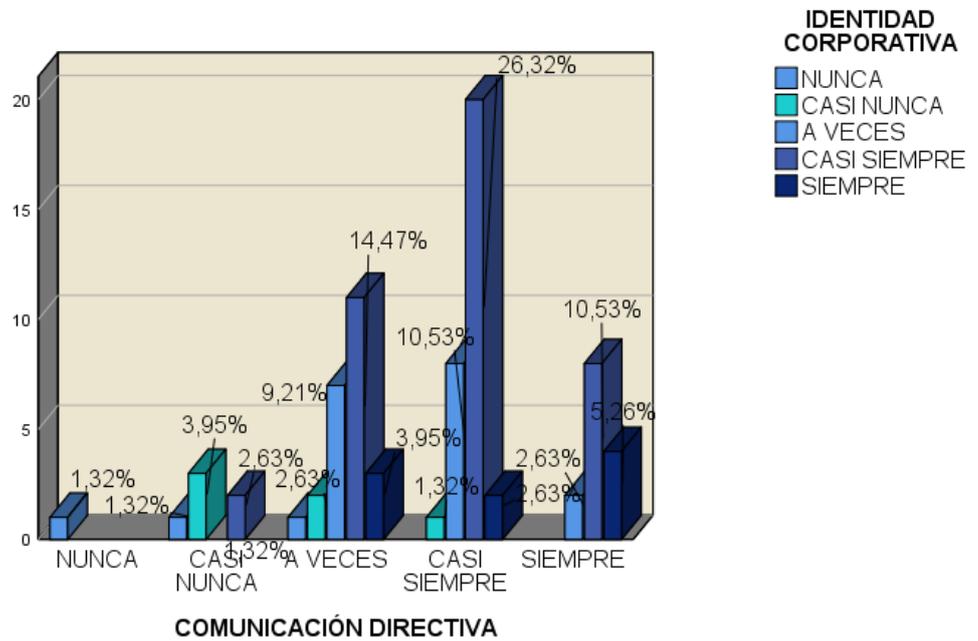
Objetivo específico 02: Señalar de qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Tabla 5: Tabla cruzada de comunicación directiva e identidad corporativa

		IDENTIDAD CORPORATIVA					Total
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
COMUNICACIÓN DIRECTIVA	Muy mala	1	0	0	0	0	1
		1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Mala	1	3	0	2	0	6
		1,3%	3,9%	0,0%	2,6%	0,0%	7,9%
	Regular	1	2	7	11	3	24
		1,3%	2,6%	9,2%	14,5%	3,9%	31,6%
	Buena	0	1	8	20	2	31
	0,0%	1,3%	10,5%	26,3%	2,6%	40,8%	
	Muy buena	0	0	2	8	4	14
		0,0%	0,0%	2,6%	10,5%	5,3%	18,4%
	Total	3	6	17	41	9	76
		3,9%	7,9%	22,4%	53,9%	11,8%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Figura 4: Gráfico de barras sobre la comunicación directiva e identidad corporativa



Interpretación:

En la tabla 5, se puede visualizar que el 26,3% de los trabajadores afirmaron que la buena comunicación directiva influye de manera baja en la identidad corporativa, así mismo un 40,8% de los colaboradores manifestaron que la comunicación directiva es buena y un 53,9% aseguraron que la identidad corporativa es alta, siendo estos los porcentajes más altos; de igual manera el 7,9% de los colaboradores afirmaron que la comunicación directiva es mala y la identidad corporativa es baja y un 3,9% que la mala comunicación directiva influye de forma muy baja en la identidad corporativa de la municipalidad, siendo estos los porcentajes más bajos.

Tabla 6: Prueba ETA de comunicación directiva e identidad corporativa

Prueba ETA

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Comunicación directiva	0,524
		Dependiente	
		Identidad corporativa	0,534
		Dependiente	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Interpretación:

En la tabla 6, podemos apreciar que la comunicación directiva y la identidad corporativa tienen una baja influencia debido a que ambas variables comprenden un valor un poco alejado a 1. Es decir que la comunicación directiva no está siendo aplicada adecuadamente por la organización para lograr una buena identidad corporativa, pero podría mejorar.

Respondiendo a la pregunta de investigación podemos decir que la comunicación directiva si influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

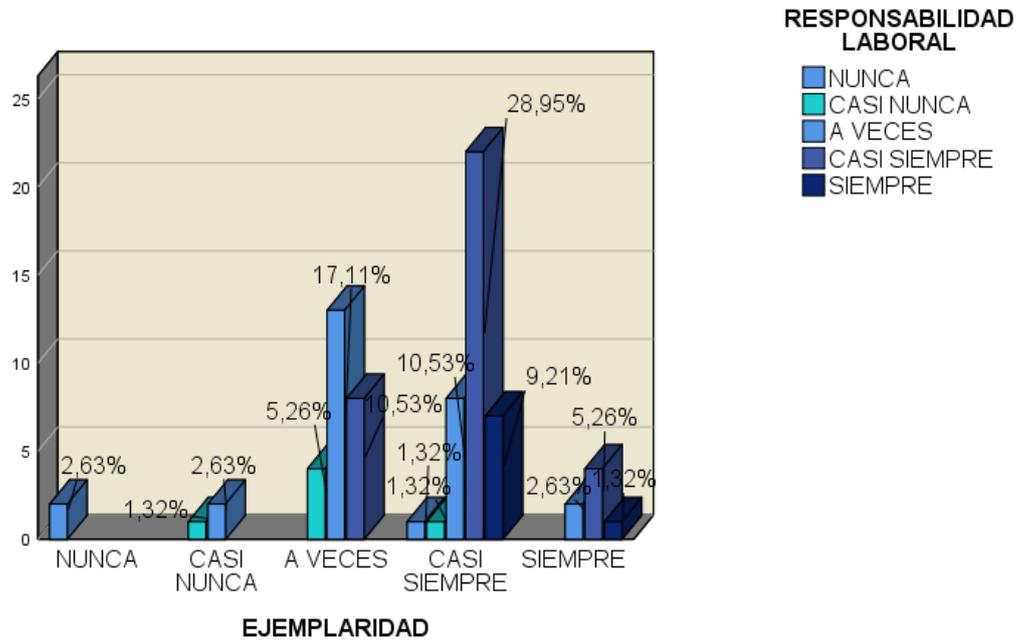
Objetivo específico 03: Delimitar de qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Tabla 7: Tabla cruzada sobre la ejemplaridad y responsabilidad laboral

		RESPONSABILIDAD LABORAL					Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
EJEMPLARIDAD	Muy mala	2 2,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,6%
	Mala	0 0,0%	1 1,3%	2 2,6%	0 0,0%	0 0,0%	3 3,9%
	Regular	0 0,0%	4 5,3%	13 17,1%	8 11,2%	3 3,9%	25 32,9%
	Buena	1 1,3%	1 1,3%	8 10,5%	22 28,9%	7 9,2%	39 51,3%
	Muy buena	0 0,0%	0 0,0%	2 2,6%	4 5,3%	1 1,3%	7 9,2%
	Total	3 3,9%	6 7,9%	25 32,9%	34 44,7%	8 10,5%	76 100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Figura 5: Gráfico de barras sobre la ejemplaridad y responsabilidad laboral



Interpretación:

En la tabla 7, se puede observar que el 28,9% de los trabajadores afirmaron que la buena ejemplaridad tiene una influencia baja en la responsabilidad laboral, así mismo un 51,3% de los colaboradores afirmaron que la ejemplaridad es buena y un 44,7% consideraron que la responsabilidad laboral es alta, siendo estos los porcentajes más altos; de igual manera el 2,6% de los colaboradores afirmaron que la ejemplaridad es muy mala y la responsabilidad laboral es muy baja, el mismo porcentaje afirma que la ejemplaridad regular influye muy altamente en la responsabilidad laboral de la municipalidad, siendo estos los porcentajes más bajos.

Tabla 8: Prueba ETA de ejemplaridad y responsabilidad laboral

Prueba ETA

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Ejemplaridad	0,560
		Dependiente	
		Responsabilidad laboral	0,595
		Dependiente	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Interpretación:

En la tabla 8, podemos apreciar que la ejemplaridad y la responsabilidad laboral tienen una baja influencia debido a que ambas variables comprenden un valor un poco alejado a 1. Es decir que ejemplaridad no siendo empleado correctamente por la organización para lograr una buena responsabilidad laboral.

Respondiendo a la pregunta de investigación podemos decir que la ejemplaridad sí influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

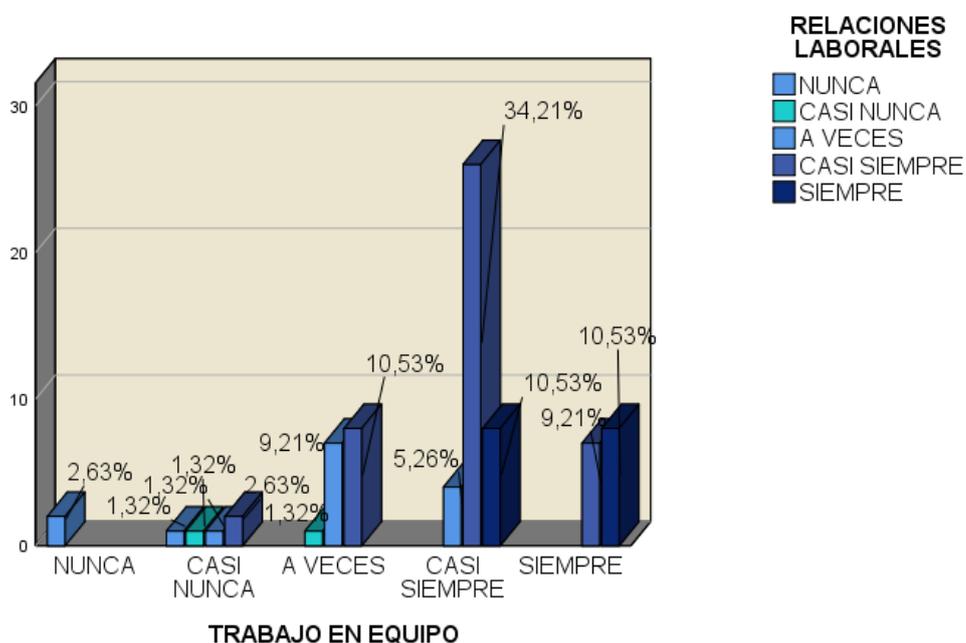
Objetivo específico 04: Precisar de qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.

Tabla 9: Tabla cruzada sobre el trabajo en equipo y relaciones laborales

		RELACIONES LABORALES					Total
		Muy malas	Malas	Regulares	Buenas	Muy buenas	
TRABAJO EN EQUIPO	Nunca	2 2,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,6%
	Casi nunca	1 1,3%	1 1,3%	1 1,3%	2 2,6%	0 0,0%	5 5,0%
	A veces	0 0,0%	1 1,3%	7 9,2%	8 10,5%	0 0,0%	16 21,1%
	Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	4 5,3%	26 34,2%	8 10,5%	38 50,0%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	7 9,2%	8 10,5%	15 19,7%
	Total	3 3,9%	2 2,6%	12 15,8%	43 56,6%	16 21,1%	76 100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Figura 6: Gráfico de barras sobre el trabajo en equipo y relaciones laborales



Interpretación:

En la tabla 9, se puede observar que el 34,2% de los trabajadores afirmaron que casi siempre el trabajo en equipo influye en las buenas relaciones laborales, así mismo un 50,0% de los colaboradores expresaron que trabajan en equipo casi siempre y un 56,6% sostuvieron que las relaciones laborales son buenas, siendo estos los porcentajes más altos; de igual manera el 2,6% de los colaboradores afirmaron que nunca trabajan en equipo y que existen malas relaciones laborales y el 5,3% afirmaron que casi siempre el trabajo en equipo influye regularmente en las relaciones laborales de la municipalidad, siendo estos los porcentajes más bajos.

Tabla 10: Prueba ETA de trabajo en equipo y relaciones laborales

Prueba ETA

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Trabajo en equipo	0,715
		Dependiente	
		Relaciones laborales	
		Dependiente	0,740

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad provincial de Carhuaz en el mes de abril del 2020.

Interpretación:

En la tabla 10, podemos apreciar que ambas variables comprenden un valor cercano a 1 por lo tanto podemos decir que el trabajo en equipo influye de manera significativa en las relaciones laborales. Es decir que el trabajo en equipo está siendo ejecutado correctamente por la organización para lograr buenas relaciones laborales.

Respondiendo a la pregunta de investigación podemos decir que el trabajo en equipo si influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Utilizando el método de triangulación se contrastaron el marco teórico, resultados, los antecedentes y los objetivos.

Objetivo general: Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. A continuación, se presentan detalladamente los resultados; por una parte, como se observa en la tabla 1 con respecto a las variables liderazgo directivo y clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, alcanzaron un 42,1% en un nivel bueno y alto, 18,4% en un nivel regular y medio. En la tabla 2 los resultados concluyeron que el liderazgo de la municipalidad logra una alta influencia sobre el clima organizacional, de acuerdo al resultado arrojado por la prueba ETA la cual tuvo un valor de 0,827 para liderazgo directivo y 0,805 para clima organizacional; de los resultados vistos anteriormente, el liderazgo directivo influye en el clima organizacional, por ende, se puede aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos se asemejan al estudio de Bueno y Orozco (2019), en su tesis "liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira"; concluyendo que la variable de liderazgo transformacional tuvo influencia alta en clima organizacional con porcentajes de 79,6% y 87,8% respectivamente, dicha influencia fue con un valor de $p=0.798$ por la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula, donde indica que el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional.

Dichos resultados concuerdan con la teoría de Weber (1947) y Burns (1978) que nos dice que el liderazgo directivo se enfoca en la confianza no solo en sí mismo sino también en los demás, motivando al resto por medio de recompensas por un trabajo bien hecho, generando responsabilidad e identidad en los colaboradores y esto genera un clima agradable que posteriormente ayuda a las relaciones laborales. Litwin y Stinger (1968), que asegura que el clima organizacional se ve influenciado por factores como las recompensas, motivación, identidad, responsabilidad entre otros, y que a partir de ellos se puede lograr percibir las consecuencias que estos factores causan en la conducta de los trabajadores.

En ese sentido, los resultados obtenidos sobre las variables liderazgo directivo y clima organizacional fueron producto de la aplicación de las dimensiones las cuales son: Ejemplaridad, comunicación, recompensas, trabajo en equipo, relaciones, motivación, identidad y responsabilidad. Para observar un buen clima agradable gracias al buen liderazgo con el que cuentan, estos resultados se corroboraron mediante la prueba ETA con los valores 0,827 y 0,805 donde ambas variables mostraron influencia.

Primer objetivo específico: Establecer de qué manera el sistema de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Por una parte, como se observa en los resultados en la tabla 3 con respecto a las dimensiones sistema de recompensas y motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, alcanzaron un 23,7% en un nivel bueno y alto y 15,8% en un nivel regular y medio, en la tabla 4 los resultados concluyeron que el sistema de recompensas de la municipalidad lograron una influencia media sobre la motivación de acuerdo al resultado arrojado por la prueba ETA la cual tiene un valor de 0,606 para sistema de recompensas y 0,625 para motivación, de los resultados vistos anteriormente se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe influencia entre sistema de recompensas y la motivación.

Los resultados se asemejan al estudio de Colonio (2017) en su investigación “Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL sede Santa Anita, 2017” concluyendo que las variables tienen una influencia media con porcentajes del 45% y 33.3% respectivamente, dicha influencia señala a través de la prueba Rho de Spearman que ambas variables tienen una correlación significativa de 0.728 lo que muestra una correlación positiva muy fuerte aceptando su hipótesis de investigación, con la cual se llegó a determinar que existe una influencia significativa entre la recompensa y la motivación.

Dichos resultados concuerdan con la teoría de Hsieh y CHen (2011), aseguran que la recompensa en las organizaciones depende de la búsqueda apropiada de lo que motive a los colaboradores, además se utilizan como estrategias para mejorar la motivación en la organización; de la misma manera, Chiavenato (2009), considera a las recompensas como la percepción y motivación de los colaboradores, acerca de lo que recibe por hacer bien el trabajo. De igual manera Robbins (2009), asegura que la motivación es el esfuerzo que se realiza para lograr un objetivo, además, Alderfer (1972), menciona que al satisfacer las necesidades básicas hasta las más complejas se llega a una mejor motivación, además de que se utilizan estas necesidades para realizar las estrategias de recompensas que ayudan a mejorar la motivación.

En ese sentido, los resultados obtenidos sobre las dimensiones de sistema de recompensas y motivación fueron producto de la aplicación de los indicadores los cuales son: Mecanismo de recompensa, reconocimiento del esfuerzo, desarrollo personal, existencia, relación y crecimiento. Para observar una efectiva motivación se debe contar con un adecuado sistema de recompensas, estos resultados se corroboraron mediante la prueba ETA con los valores 0,606 y 0,625 donde ambas dimensiones muestran influencia.

Segundo objetivo específico: Señalar de qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Por una parte, como se observa en los resultados en la tabla 5 con respecto a las dimensiones comunicación directiva e identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, alcanzaron un 26,3% en un nivel bueno y alto y 14,5% en un nivel regular y alto, en la tabla 6 los resultados concluyen que la comunicación directiva de la municipalidad logra una baja influencia sobre la identidad corporativa, en la tabla 6 de acuerdo al resultado arrojado por la prueba ETA la cual tuvo un valor de 0,534 para comunicación directiva y 0,524 para identidad corporativa, de acuerdo a los resultados vistos anteriormente la comunicación directiva tiene una influencia baja en la identidad corporativa, por ende, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Ahora bien, los resultados se asemejan al estudio de Bastillo (2020), en su investigación titulada "Influencia de la comunicación interna en la identidad corporativa en trabajadores administrativos en la red Asistencial Ancash de Es Salud, Chimbote, 2019" concluye que las dimensiones tienen una influencia baja con porcentajes de 68.5% y 61.6% respectivamente; señalado mediante la correlación de Pearson, que la variable comunicación interna tiene una significancia positiva de $p < 0.05$ y en grado moderado $r = 0,526$ con la variable identidad, por lo tanto, aceptaron la hipótesis de investigación y rechazaron la hipótesis nula, donde se indica que la comunicación interna influye en la identidad corporativa.

Esto se confirma con la teoría de Robbins (2009), donde nos menciona que la comunicación fluye de 2 maneras Horizontalmente y verticalmente, estas se usan para informar sobre nuevas normas, políticas, metas u objetivos, también informar sobre el desempeño de los colaboradores, identificar problemas y encontrar soluciones. En cuanto a la identidad tenemos a Holtzhausen (2013), asegura que para lograr una buena gestión de identidad corporativa es primordial el desarrollo de las diversas formas de comunicación por parte de los directivos, asimismo para Ostos (2016), asegura que se requiere de la comunicación interna para proyectar resultados comunes en todos los colaboradores y permitir que se establezcan una relación de identidad con la organización.

En ese sentido, los resultados obtenidos sobre las dimensiones comunicación directiva e identidad corporativa fueron producto de la aplicación de indicadores los cuales fueron: Comunicación horizontal, comunicación hacia arriba y hacia abajo, sentido de pertenencia, compromiso con el trabajo y visión corporativa. Para observar una adecuada identidad corporativa se debe tener buena comunicación con el personal y con los clientes, estos resultados se corroboraron mediante la prueba ETA con los valores 0,534 y 0,524 donde ambas dimensiones muestran influencia.

Tercer objetivo específico: Delimitar de qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Por una parte, como se observa en los resultados en la tabla 7 con respecto a las dimensiones ejemplaridad y responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, alcanzaron un 28,9% en un nivel bueno y alto y 17,1% en un nivel regular y medio, en la tabla 8 los resultados concluyen que la ejemplaridad de la municipalidad logran una baja influencia sobre la responsabilidad laboral de acuerdo al resultado arrojado por la prueba ETA la cual tiene un valor de 0,560 para la ejemplaridad y 0,595 para responsabilidad laboral de acuerdo a los resultados vistos anteriormente se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Ahora bien, los resultados se asemejan al estudio de Chávez (2016), en su tesis titulada “El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de campo de la empresa constructora Andre Anghelos SAC, sucursal Cajamarca, 2016” donde nos habla sobre el liderazgo o ejemplaridad el cual tuvo un porcentaje de 72% con una significancia de 0,000 y una correlación de Pearson de 0,896 determinando que la ejemplaridad es alta en esta organización y Marino (2017), en su investigación “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera confianza SAA, agencia Pichanaqui 2014” el cual nos habla de responsabilidad o compromiso laboral con un porcentaje de 88.2%, la prueba de chi cuadrado arrojó un 0,332 determinando que el compromiso laboral es bajo.

Dichos resultados concuerdan con la teoría de Bass (1985) define el liderazgo o ejemplaridad como un proceso en el que el líder influye y tiene poder en el comportamiento de la organización, responsabilidad en cumplir las metas y objetivo, además de la estructura organizacional, del mismo modo Robbins (2009), define el liderazgo como la influencia que una persona (líder) tiene sobre un grupo de personas (seguidores) para cumplir con objetivos y metas.

Así mismo Porret (2014) señala que el empowerment o responsabilidad está referida a los colaboradores en una organización y se relacionan individualmente o en equipos, teniendo a disposición la toma de decisiones sin tener que recibir autorización de sus jefes (ser independientes en sus labores), Jáimez y Bretones (2011), asegura que el empowerment es una herramienta para desarrollar adecuadamente las habilidades de los colaboradores, de la misma manera es la apreciación de los miembros de la empresa acerca de su independencia en el trabajo.

En ese sentido, los resultados obtenidos sobre las dimensiones ejemplaridad y responsabilidad laboral fueron producto de la aplicación de los indicadores los cuales son: Supervisión, toma de decisiones, independencia del trabajo, influencia, valores y orientación al cambio. Para observar mayor responsabilidad laboral se debe tener como ejemplo la dedicación del líder, estos resultados se corroboraron mediante la prueba ETA con los valores 0,560 y 0,595 donde ambas dimensiones muestran influencia.

Cuarto objetivo específico: Precisar de qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Por una parte, como se observa en los resultados en la tabla 9 con respecto a las dimensiones trabajo en equipo y relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, alcanzaron un 34,2% en un nivel de casi siempre y bueno y 10,5% en un nivel de bueno y a veces, en la tabla 10 los resultados concluyeron que el trabajo en equipo de la municipalidad lograron una influencia media sobre las relaciones laborales de acuerdo al resultado arrojado por la prueba ETA la cual tuvo un valor de 0,715 para trabajo en equipo y 0,740 para relaciones laborales de acuerdo a los resultados vistos anteriormente el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Ahora bien, los resultados se asemejan al estudio de Salazar (2017), en su tesis "Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del gobierno regional de Ancash, sede Huaraz, 2016" concluyendo que la variable trabajo en equipo con un 58% es bueno y obteniéndose un alfa de cronbach de 0.89 y León (2017), con su investigación "Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Rodrigo Carranza SAC, Trujillo, 2016" determinando que para las relaciones interpersonales se obtuvo un 29% que dicen que dichas relaciones son regulares.

En efecto, varios autores teorizan sobre ejemplaridad y relaciones laborales, donde tenemos a Hackman (1987), asegura que el trabajo en equipo son los esfuerzos de distintos individuos los cuales son responsables de promocionar bienes y dar servicios, generando interacción y buenas relaciones laborales. Además, el trabajo en equipo ayuda a juntar las habilidades de cada uno de los individuos que la conforman para cumplir con la tarea más eficientemente. Del mismo modo, tenemos a Rivera, Cegarra, Vergara y Margelis (2016), mencionan que las relaciones laborales son la percepción que tienen los colaboradores acerca de un ambiente agradable de buenas relaciones entre jefes y trabajadores; estas surgen dentro de la organización debido al trabajo en equipo que integran los colaboradores.

Finalmente, los resultados obtenidos sobre las dimensiones trabajo en equipo y relaciones laborales fueron producto de la aplicación de indicadores los cuales son: metas específicas, identidad con la tarea, clima de confianza, respaldo, ambiente y relaciones sociales. Para asegurar un buen trabajo en equipo se deben cuidar las relaciones laborales que existan en la empresa y así cumplir mejor con las tareas designadas, estos resultados se corroboraron mediante la prueba ETA con los valores 0,715 y 0,740 donde ambas variables mostraron influencia.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que el Liderazgo directivo influye en el Clima organizacional al obtener un valor en la prueba ETA de 0,827 y 0,805 respectivamente; de la misma manera en los resultados de la encuesta el 56,6% de los colaboradores consideraron tener un buen liderazgo directivo y un 50% manifestaron tener un clima organizacional alto, debido a que los jefes comunican planteando trabajos en equipo y empleando recompensas adecuadamente para generar motivación e identidad y así también crear buenas relaciones y responsabilidad en sus labores encomendadas.
- 2) Se estableció la influencia entre el Sistema de recompensas y la Motivación al lograr un valor en la prueba ETA de 0,606 y 0,625 respectivamente; del mismo modo en los resultados de la encuesta el 32,9% de los colaboradores expresaron tener un regular, buen sistema de recompensas y 48,7% sostuvieron tener una motivación alta, debido a que la organización regularmente emplea reconocimiento al esfuerzo y permite el desarrollo profesional de sus colaboradores, lo que hace que los integrantes sientan su crecimiento profesional.
- 3) Se logró señalar la influencia entre la Comunicación directiva e Identidad corporativa al alcanzar un valor en la prueba ETA de 0,524 y 0,534 respectivamente; de la misma forma en los resultados de la encuesta el 40,8% de los colaboradores manifestaron tener una buena comunicación directiva y 53,9% aseguraron tener una identidad corporativa alta, debido a que el jefe se comunica sin poner barreras de jerarquía, generando que los colaboradores se sienta parte de la municipalidad y consigan comprometerse con su trabajo y visión de la organización.

- 4) Se delimitó la influencia entre la Ejemplaridad y la Responsabilidad laboral al conseguir un valor en la prueba ETA de 0,560 y 0,595 respectivamente; de la misma manera en los resultados de la encuesta el 51,3% de los colaboradores afirmaron tener una buena ejemplaridad y 44,7% consideraron tener una responsabilidad laboral alta, debido a que los jefes en la municipalidad ejercen influencia mediante la orientación al cambio y valores teniendo de esta manera una mejor independencia en el trabajo y sientan la libertad de tomar sus propias decisiones en sus labores.

- 5) Se logró precisar la influencia entre el Trabajo en equipo y las relaciones laborales al adquirir un valor en la prueba ETA de 0,715 y 0,740 respectivamente; del mismo modo en los resultados de la encuesta el 50,0% de los colaboradores expresaron trabajar en equipo casi siempre y 56,6% sostuvieron tener buenas relaciones laborales, debido a que continuamente se les delegan metas específicas para mantener identidad con la tarea, asimismo realizarlo en equipo y de esta manera crear un ambiente de respaldo y relaciones sociales entre los integrantes del equipo.

VII. RECOMENDACIONES

A los gerentes de las distintas áreas de la municipalidad provincial de Carhuaz se les recomienda impulsar distintos mecanismos de recompensas, tales como: reconocimiento al esfuerzo, el colaborador del mes, comentar aspectos positivos que tienen los colaboradores, para mejorar la motivación y por lo tanto el desempeño.

A los jefes se les recomienda seguir comunicando los objetivos, las metas, la visión, misión y valores de la municipalidad y de esta manera reforzar la identidad de cada uno de los integrantes.

A los colaboradores informar los problemas que puedan existir para la solución de estos, además organizar reuniones periódicas donde se puedan compartir planes e inconvenientes, para cumplir más eficientemente con los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: proceso, disciplina y tecnica*. Valencia: Gesbiblo, S. L.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: the Free Press.
- Bass, B., Avolio, B., & Goodheim, L. (1987). *Biography and Assessment of Transformational Leadership at the World-Class Level*. New York: Journal of management.
- Butista, K. (2017). *Liderazgo gerencial y su influencia en la motivación de los servidores públicos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque: 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de trujillo, Trujillo. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10550/bautista_barrionuevo_katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayona, J. y Heredia, O. (2012). the concept of team in research on effectiveness in work teams. *Management studies*. 28(123), 121-132.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: Key Orientations for Achieving Production through People*. Texas: Texas Gulf Publishing Company.
- Bueno, D. y Orozco L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. (tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burns, J. (1978). *Leadership in Organizations*. New Yoek: Harper & Row.
- Castillo, E. (2020). *Influencia de la comunicación inerna en la identidad corporativa en trabajadores administrativos de la red Asistencial Ancash de EsSalud, Chimbote, 2019*. (tesis de maestria). Universidad César Vallejo, Chimbote. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43172/Castillo_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, N. (2016). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de campo de la empresa constructora Andre Anguelos S.A.C sucursal Cajamarca - 2016*. (tesis de licenciado). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30106/Cavez_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra. Ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Colonio, J. (2017). *Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa Ancro SRL-Sede Santa Anita*. (tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12304/Colonio_HJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. y Uribe, A. (Diciembre, 2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, XVIII(2), 7-17.
- Cordero, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165.
- Coronado, J. (Julio/diciembre, 2007). Escalas de medición. *Corporación Universitaria Unitec*, 2(2), 104-125.
- Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de la relación laboral: desafíos*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=te_jmaDDagC&pg=PA280&dq=relaciones+laborales&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjyKfO9JbIAhVkhOAKHcKYDYMq6AEIVjAI
- Gamboa, E. y Torres, Z. (2017). *Comunicación interna y su influencia en la identidad corporativa del servicio de gestión ambiental de trujillo, 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3643/1/RE_COMU_EDWARD.GAMBOA_ZAIRA.TORRES_COMUNICACION.INTERNA_DATOS.PDF
- Godinho, R., Pauli, J. y Costenaro, A. (Noviembre, 2019). Influence of the organizational support on generation Y's work motivation. *Estudios gerenciales*, Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21262744006/21262744006.pdf>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hackman, J. (1987). The design of work teams. *Handbook of organizational behavior*. 1(1), 315-342.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2003, p. 27). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014, p. 4). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014, p. 98). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014, p. 176). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014, p. 189). *Metodoloía de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014, p. 200). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Holtzhausen, L. (July, 2013). Managing corporate identities of non-profit organisations in the social welfare sector. *Jamba: Journal of Disaster Risk Studies*, 5 (2), 8.
- Hsieh, Y. y Chen, H. (July, 2011). Strategic fit among business competitive strategy, human resource strategy and reward sytem. *Academy of strategic management Journal*, 10 (2), 22.
- Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación Conceptos y Aplicaciones*. (2ª ed.). Lima: Ipladees.
- Ibañez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- Katz, D. (1964). The motivational basic of the organizational behavior. *Behavioral Sciences*, 9(2), 131-133.
- Katz, I., Eilam, G., Kark, R. y Berson, Y. (2017). *Leadership Now: Refections on the Legacy of Boas Shamir*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=DvltDwAAQBAJ&pg=PA249&lpg=PA249&dq=3\)+Bass,+B.,+Avolio,+B.,+%26+Goodheim,+L.+\(1987\).+Biography+and+Assessment+of+Transformational+Leadership+at+the+World-Class+Level.+New+York:+Journal+of+management.&source=bl&ots=O-TER3VmB_&sig=ACfU3U2d8A-uVuOIRhNS-aeVPqBj8hEVS&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4pPae2KzpAhUO26wKHYYObDuoQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=DvltDwAAQBAJ&pg=PA249&lpg=PA249&dq=3)+Bass,+B.,+Avolio,+B.,+%26+Goodheim,+L.+(1987).+Biography+and+Assessment+of+Transformational+Leadership+at+the+World-Class+Level.+New+York:+Journal+of+management.&source=bl&ots=O-TER3VmB_&sig=ACfU3U2d8A-uVuOIRhNS-aeVPqBj8hEVS&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4pPae2KzpAhUO26wKHYYObDuoQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q&f=false)
- Litwin, G., y Stinger, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.

- León, M. (2017). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Rodrido Carraza SAC- Trujillo: 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10176/LE%c3%93N%20CRUZ%20M%c3%b3nica%20Judith%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, D. y Dittmar E. (2018). Consumer protection from abuses in commercial communications sent via radiofrequency. *Revista de Direito, estado e telecomunicaciones* 10(1), 37.
- Lopéz, R. (2010). *Interpretación de datos estadísticos*. Nicaragua: Universidad de Managua.
- Lussier, R., y Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: International Thomson Editores.
- Marino, S. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera confianza S.A.A. agencia - Pichanaqui - 2014*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Perú, Tarma. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4765/Marino%20Paucar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mellado, C. (Febrero/Marzo, 2005). Gestión de la Comunicación interna en la pequeña empresa industrial: un analisis de los Procesos organizacionales clima y liderazgo (1605). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/19952062613.pdf>
- Minafam, Z. (January/June, 2019). Coporate entrepreneurship and innovation performance in established iranian media firms. *AD-minister*. 34, 77.
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M. y Morales, F. (March, 2007). Relations and Effects of transformational leaderchip: A Comparative Analysis with Traditional Leadership Styles. *The Spanish Journal of Psychology* (1138). Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105960118801300109>
- Muñoz, A., Ramirez, M. y Gaviria, S. (January/June, 2020). Strategies to enhance or maintain motivation in learning a foreign language. *Profile Issues in Teachers' professional development* (1657). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1692/169262261012/169262261012.pdf>
- Ostos, E. (2016). Comunicacion interna en la identidad corporativa de los trabajadores de salud publica en la region Lima .*Revista Correspondencias & Analisis* (2304). Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A492735112/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=e6657bb5>.

- Parsona, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe: The free Press.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión e capital humano en las organizaciones*. (6ª ed.). Madrid: Esic.
- Pozo, N. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en las Instituciones educativas del nivel primario - Chimcheros 2012*. (tesis de maestría). Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y valle, Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4225/TM%20CE-Ge%204908%20P1%20-%20Pozo%20Chavez%20Nelly%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009, p. 216). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009, p. 348). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009, p. 351). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009, p. 385). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009, p. 519). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=YtJTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LIBROS+DE+CLIMA+ORGANIZACIONAL&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiki4KHZXIAhUKhOAKHYMYC3UQ6AEIUTAG#v=onepage&q&f=false>.
- Rodriguez, E. (Enero/ Junio, 2016). Teoría del clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores*, 1 (25), 6.
- Rodríguez, M. y Pérez, M. (June, 2017). Decision and transparency in information and knowledge. Case study of Spanish listed communication companies. *Revista latina de comunicación social*, 72, 719.
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Margelis, Y. (Noviembre/Enero, 2016-2017). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista cinetific*, 1 (2), 324.

- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Margelis, Y. (Noviembre/Enero, 2016-2017). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista cinetific*, 1 (2), 326.
- Salas, E., Dickinson, T., Converse, S. y Tannenbaum, S. (1992). *Toward an understanding of team performance and training*. New York, EEUU: Ablex.
- Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash - Sede Huaraz, 2016*. (tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Huaraz. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanz, M., y Gonzáles, M. (2005). *Identidad corporativa: claves de la comunicación empresarial*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=dgDXUwBDd60C&pg=PA20&dq=identidad+definicion+por+autores&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjlmLGQ7ZblAhVLUt8KHeIPBoEQ6AEILTAB#v=onepage&q&f=false>.
- Simon, A. (2015). Mediating effects of organizational citizenship behavior on Organizational performance: Empirical analysis of public employees in Guadalajara, Mexico. *EconoQuantum*. 12(2), 71-92.
- Toro, F. (2008). Relación entre los estilos de influencia de los jefes y el clima organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27 (2), 133-144.
- Torrelles, C., Colduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G. y Cela, J. (October/December, 2017), Teamwork competition: definition and categorization. *Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado*, 15 (3), 329-344.
- Torres, N. (Julio/diciembre, 2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista interamericana de bibliotecología*, 26(2), 75-88
- Torres, G. (junio, 2011). Liderazgo dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista facultad de ciencias económicas: Investigación y reflexión*, XIX (1), 213-228
- Tziner, A., Felea, M. y Vasiliu, C. (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange (LXM) in Romanian organizations. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones* (1576). Recuperado de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=231337099006>

- Viveros, R., Hernández, D., Moreno, A., Sandoval, M., Tellez, M. y Bogarin, E. (Noviembre/ diciembre). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud pública de México*, 57(6), 528-536.
- Vargas, E. (2015). El liderazgo participativo y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito la Merced LTDA. de la ciudad de Ambato (Tesis de grado). Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9309/1/222%20o.e..pdf>

ANEXOS

Anexo. Matriz de Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION
LIDERAZGO DIRECTIVO.	Gómez (2000), El liderazgo directivo se relaciona en el bienestar del trabajador, en las tareas asignadas, en el conflicto que pueda existir dentro de la organización, también se encarga de planificar, ordenar y organizar las actividades en la empresa, los motiva para cumplir los objetivos y genera un cambio de ser necesario (p. 70).	El liderazgo Directivo es la influencia que tiene un individuo en un grupo de personas para poder lograr el cumplimiento de metas mediante la comunicación directa la cual ayuda a motivar a los colaboradores para trabajar en equipo y ya que es una figura de autoridad debe dar el ejemplo a los demás de cómo se debe realizar el cumplimiento de objetivos.	Programa de Recompensa	Mecanismo de recompensa. Reconocimiento del esfuerzo. Desarrollo profesional.	ORDINAL
			Comunicación Directiva	Comunicación Horizontal. Comunicación Hacia arriba. Comunicación Hacia abajo	
			Ejemplaridad	Influencia. Valores. Orientación al cambio.	
			Trabajo en equipo	Metas específicas. Identidad con la tarea. Clima de confianza.	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Rodríguez (2015), Es la apreciación que comparten los integrantes de una organización acerca del trabajo, la atmósfera en el que se desarrolla, las relaciones entre compañeros y las distintas reglas que perjudican el trabajo (p. 180).	El Clima Organizacional es la percepción que comparten los colaboradores sobre el ambiente en el que trabajan, son las relaciones que crean, la identidad que tienen con la organización, es la responsabilidad que tienen con respecto a las tareas asignadas y las recompensas que se les otorgan cuando realizan un trabajo bien hecho.	Responsabilidad Laboral	Supervisión. Toma de decisiones. Independencia en el trabajo.	ORDINAL
			Relaciones Laborales	Respaldo. Ambiente. Relaciones sociales.	
			Motivación	Estima. Relación. Crecimiento.	
			Identidad Corporativa.	Sentido de pertenencia. Compromiso con el trabajo. Visión corporativa.	

Anexo. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Reciba usted mi cordial saludo:

I. DATOS INFORMATIVOS.

1. Género:

- a) Femenino. b) Masculino.

2. Edad:

- a) 18 – 25 años. b) 26 – 35 años. c) 36 a más años.

II. INSTRUCCIONES.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor el liderazgo y el clima organizacional. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Les agradezco por su apoyo.

III. PREGUNTAS.

LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	PREGUNTAS	5 Siem pre	4 Casi Siem pre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
1.	¿Considera usted que los trabajos asignados son de acuerdo a sus habilidades?					
2.	¿Te sientes entusiasmado con la seguridad que te brinda la empresa?					
3.	¿La municipalidad fomenta el compañerismo entre colaboradores?					
4.	¿Las tareas que realizas le permiten desarrollarte profesionalmente?					
5.	¿Usted considera que la comunicación con sus compañeros de trabajo facilita la coordinación de los trabajos individuales?					

6.	¿se toman en cuenta las sugerencias con respecto a las tareas asignadas?					
7.	¿Considera que la comunicación con sus superiores es de forma fluida?					
8.	¿Existen facilidad de comunicación con el jefe?					
9.	¿El jefe se comunica de manera fluida con sus colaboradores?					
10.	¿cree usted que su jefe comparte información con las demás áreas de trabajo?					
11.	¿Los miembros del equipo tienen definidas sus responsabilidades individuales?					
12.	¿Se siente comprometido con los objetivos de su área de trabajo?					
13.	¿Se siente con la confianza necesaria para expresar sus ideas?					
14.	¿Influyen las actitudes de su jefe en sus actividades diarias?					
15.	¿Su jefe toma decisiones en beneficio de los demás?					
16.	¿Se puede adaptarse a un nuevo equipo de trabajo?					

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTAS	5 Siem pre	4 Casi Siem pre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
17.	¿Los colaboradores están en constante supervisión?					
18.	¿Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?					
19.	¿Existe autonomía para la realización de sus labores?					
20.	¿tiene el apoyo constante de sus compañeros de trabajo?					
21.	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
22.	¿Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?					
23.	¿Mantiene una adecuada relación con mis compañeros de trabajo?					

24.	¿En esta organización hay recompensa por el trabajo bien hecho?					
25.	¿En esta organización mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?					
26.	¿La compañía ofrece incentivos para incrementar su desempeño?					
27.	¿Recibo elogios frecuentemente por parte de los directivos?					
28.	¿He recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte?.					
29.	¿La organización ha contribuido en su desarrollo profesional?					
30.	¿La organización brinda la oportunidad de crecer en el trabajo?					
31.	¿Me siento parte importante de esta organización?					
32.	¿Me siento comprometido a presentar propuestas para mejorar mi trabajo?					
33.	¿Tenemos claro para qué hacemos las cosas?					

FECHA: _____

HORA: _____

Anexo. Calculo del tamaño de la muestra

Fórmula para hallar la muestra:	
$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$	
N= Tamaño de la población.	95 colaboradores (población)
Z= Nivel deseado de confianza.	95% [1.96]
P= Porcentaje estimado de la muestra.	50% [0.5]
Q= Porcentaje estimado de la muestra.	50% [0.5]
E= Error máximo aceptable.	5% [0.05]
<p>Aplicación de la fórmula: $n = \frac{95 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(95-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 76.32$</p> <p>La fórmula indica que la aplicación de la encuesta se debe realizar a 76 colaboradores.</p>	

Figura 7.

Anexo. Matriz de consistencia						
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020?	VARIABLE X: LIDERAZGO DIRECTIVO.	DIMENSIONES: X1: Programa de recompensas.	INDICADORES: X1-1. Mecanismo de recompensas. X1-2. Reconocimiento del esfuerzo. X1-3. Desarrollo profesional.	OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.	HIPÓTESIS: H1: El liderazgo directivo influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Ho: El liderazgo directivo no influye en el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. H1: El programa de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Ho: El programa de recompensas no influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. H1: La comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la	METODOLOGÍA Enfoque de investigación: Cuantitativo.
		X2: Comunicación directiva.	X2-1. Comunicación Horizontal. X2-2. Comunicación Hacia Arriba. X2-3. Comunicación hacia Abajo.			Tipo de investigación: Aplicada.
		X3: Ejemplaridad.	X3-1. Influencia. X3-2. Valores. X3-3. Orientación al cambio.			Nivel de investigación: Explicativo– Causal.
		X4: Trabajo en equipo.	X4-1. Metas específicas. X4-2. Identidad con la tarea. X4-3. Clima de Confianza.			Diseño: No experimental.

Figura 8.

Anexo. Matriz de consistencia

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera el programa de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020? - ¿De qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020? - ¿De qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020? - ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020? 	<p>VARIABLE Y:</p> <p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>DIMENSIONES:</p> <p>Y1: Responsabilidad laboral.</p>	<p>INDICADORES:</p> <p>Y1-1 Supervisión. Y1-2. Toma de decisiones. Y1-3. Independencia en el trabajo.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer de qué manera el programa de recompensas influye en la motivación de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. - Señalar de qué manera la comunicación directiva influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. - Delimitar de qué manera la ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz 2020. - Precisar de qué manera el trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. 	<p>municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Ho: La comunicación directiva no influye en la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. H1: La ejemplaridad influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Ho: La ejemplaridad no influye en la responsabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. H1: El trabajo en equipo influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020. Ho: El trabajo en equipo no influye en las relaciones laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2020.</p>	<p>Población: 95 colaboradores.</p> <p>Muestra: 76 colaboradores.</p> <p>Muestreo: Probabilístico.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>
		<p>Y2: Relaciones laborales.</p>	<p>Y2-1. Respaldo. Y2-2. Ambiente. Y2-3. Relaciones sociales.</p>			
		<p>Y3: Motivación.</p>	<p>Y3-1. Estima. Y3-2. Relación. Y3-3. Crecimiento.</p>			
		<p>Y4: Identidad corporativa.</p>	<p>Y4-1. Sentido de pertenencia. Y4-2. Compromiso con el trabajo. Y4-3. Visión corporativa.</p>			

Figura 9



1: P.1

4

Visible: 33 de 33 variables

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	V...
1	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	
2	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	
3	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	
4	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	
5	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE					
6	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	
7	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	
8	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
9	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	
10	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	
11	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	
12	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	
13	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	
14	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	
15	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	
16	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	
17	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	
18	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...											
19	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...												
20	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...												
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

Escala: Liderazgo directivo y clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,926	,930	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P.1	124,25	340,092	-,122	.	,931
P2	125,05	327,629	,244	.	,927
P3	124,70	332,116	,089	.	,929
P4	124,00	336,000	-,006	.	,930
P5	123,60	327,726	,337	.	,926
P6	123,95	315,418	,628	.	,923
P7	123,65	321,082	,616	.	,924
P8	123,50	318,684	,711	.	,923
P9	123,70	314,958	,671	.	,923
P10	124,55	326,366	,158	.	,931
P11	124,05	331,208	,209	.	,927
P12	123,65	329,924	,290	.	,926
P13	123,65	319,187	,570	.	,924
P14	124,15	316,239	,647	.	,923
P15	124,50	298,895	,789	.	,920
P16	123,60	316,463	,572	.	,924
P17	124,30	306,853	,668	.	,922
P18	124,45	299,839	,796	.	,920
P19	124,10	326,832	,334	.	,926
P20	123,75	325,250	,534	.	,925
P21	123,85	321,082	,495	.	,924
P22	124,65	321,924	,326	.	,927
P23	123,65	318,134	,665	.	,923
P24	124,60	297,411	,798	.	,920
P25	124,55	299,734	,769	.	,920
P26	125,05	301,524	,767	.	,921
P27	124,95	302,997	,734	.	,921
P28	124,90	301,779	,626	.	,923
P29	124,35	314,239	,464	.	,925
P30	124,25	308,829	,602	.	,923
P31	124,15	313,818	,636	.	,923
P32	123,85	315,503	,751	.	,922
P33	123,65	320,345	,647	.	,924

Anexo. Validez del instrumento

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Zaragoso Doni Colchado Huiza

Docente de la carrera profesional de Administración

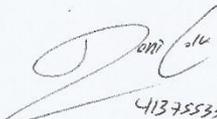
ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira, identificada con DNI N° 75423332 y OBREGON VARGAS, Ginna Yolanda, DNI N° 72101715 estudiantes del IX ciclo de la escuela académico profesional de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo" nos dirigimos a usted con el debido respeto y nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: Liderazgo Directivo y su influencia en el Clima organizacional. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.


41375533
28-11-19

Huaraz, 28 de Noviembre de 2019.


ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira

DNI N° 75423332


OBREGÓN VARGAS, Ginna Yolanda

DNI N° 72101715

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

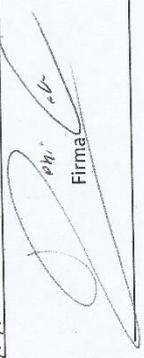
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el liderazgo Directivo y el Clima Organizacional.
OBJETIVO: Determinar la influencia entre el liderazgo Directivo y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.
DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Colchado Huiza Zuñiga Dora

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Magister en Administración


Firma

Post firma

DNI 41375533

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Marlon Díaz Dávila

Docente de la carrera profesional de Administración

ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira, identificada con DNI N° 75423332 y OBREGON VARGAS, Ginna Yolanda, DNI N° 72101715 estudiantes del IX ciclo de la escuela académico profesional de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo" nos dirigimos a usted con el debido respeto y nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: Liderazgo Directivo y su influencia en el Clima organizacional. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Recibido 29/11/19
[Firma]
17820519

Huaraz, 29 de Noviembre de 2019.


ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira

DNI N° 75423332


OBREGÓN VARGAS, Ginna Yolanda

DNI N° 72101715

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional.

OBJETIVO: Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Carhuaz.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la municipalidad Provincial de Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DÍAZ PAÚLA MARLENY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO:

Mg ECONOMISTA

Firma
Post-firma

DNI 7820519

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. Rolando Remigio Saenz Rodriguez
Docente de la carrera profesional de Administración

ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira, identificada con DNI N° 75423332 y OBREGON VARGAS, Ginna Yolanda, DNI N° 72101715 estudiantes del IX ciclo de la escuela académico profesional de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo" nos dirigimos a usted con el debido respeto y nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: Liderazgo Directivo y su influencia en el Clima organizacional. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 28 de Noviembre de 2019.

Rolando
18-05-12-19
DNI 8160000


ALVITES CHAVEZ, Emely Yamira

DNI N° 75423332


OBREGÓN VARGAS, Ginna Yolanda

DNI N° 72101715

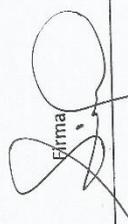
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el liderazgo Directivo y el clima Organizacional
OBJETIVO: Determinar la influencia sobre el liderazgo Directivo y el clima Organizacional
de los colaboradores de la Municipalidad de Carhuaz.
DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sara Rodríguez Rolmo Revilio
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Doctor en ADM.


Post firma

DNI

Anexo. Resultados de la encuesta

PRUEBA DE NORMALIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 va

	LIDERAZGO_DIRECTIVO	CLIMA_ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN DIRECTIVA	TRABAJO_EN EQUIPO	EJEMPLARIDAD	REONSABILIDAD LABORAL	RELACIONES LABORALES	PROGRAMA_DE RECOMPENSAS	IDENTIDAD CORPORATIVA
1	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
2	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES
3	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
4	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
5	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
6	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
7	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
8	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES
9	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
10	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES
11	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
12	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
13	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
14	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES
15	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
16	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
17	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
18	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA
19	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
20	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
21	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
22	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON IBM SPSS Statistics F



Visible: 10 de 10 variables: 10 de 10 variables

	LIDERAZGO_DIRECTIVO	CLIMA_ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN DIRECTIVA	TRABAJO_EN EQUIPO	EJEMPLARIDAD	REONSABILIDAD LABORAL	RELACIONES LABORALES	PROGRAMA_DE RECOMPENSAS	IDENTIDAD CORPORATIVA
23	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
24	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
25	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
26	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
27	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
28	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
29	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
30	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
31	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
32	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
33	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
34	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
35	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
36	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE
37	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
38	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
39	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
40	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE
41	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
42	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
43	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
44	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE
45	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE

Vista de datos Vista de variables



Visible: 10 de 10 variables: 10 de 10 variables

	LIDERAZGO_DIRECTIVO	CLIMA_ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN DIRECTIVA	TRABAJO_EN EQUIPO	EJEMPLARIDAD	REPOSABILIDAD LABORAL	RELACIONES LABORALES	PROGRAMA_DE RECOMPENSAS	IDENTIDAD CORPORATIVA
45	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
46	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES
47	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
48	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
49	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
50	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES
51	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
52	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
53	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE
54	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
55	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
56	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
57	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
58	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
59	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
60	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
61	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
62	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
63	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
64	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
65	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
66	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA

Vista de datos Vista de variables



Visible: 10 de 10 variables

	LIDERAZGO_DIRECTIVO	CLIMA_ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN DIRECTIVA	TRABAJO_EN EQUIPO	EJEMPLARIDAD	REONSABILIDAD LABORAL	RELACIONES LABORALES	PROGRAMA_DE RECOMPENSAS	IDENTIDAD CORPORATIVA
67	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
68	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES
69	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA
70	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
71	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
72	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA
73	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
74	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
75	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
76	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE
77										
78										
79										
80										
81										
82										
83										
84										
85										
86										
87										
88										

Vista de datos Vista de variables

Anexo. Documentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Huaraz, 24 de Setiembre del 2019

OFICIO N° 054-FCE-EA-UCV-HZ

Señor.

PEDRO PABLO JULCA CHÁVEZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ
La Merced N°653 - Carhuaz

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TESIS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **ALVITES CHAVEZ EMELY YAMIRA** identificada con DNI. N°75423332 y **OBREGON VARGAS GINNA YOLANDA** identificada con DNI. N°72101715 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quienes en el presente semestre académico 2019-II están cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su tesis referente al tema: "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL**", motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su trabajado de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Av. La Merced n.º 653, Plaza de Armas, Carhuaz
Teléfono: 043-394249

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

CARTA N° 069-2019-MPC/GAF-RR.HH.

Carhuaz, 15 de Noviembre del 2019

Dra. Jaela Peña Romero

Directora de la Escuela de Administración - Universidad Cesar Vallejo - Huaraz

Referencia: Expediente Administrativo N° 006970

Presente.-

ASUNTO : RESPUESTA SOBRE SOLICITUD DE DESARROLLO DE TESIS.

De mi consideración:

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, así mismo comunicarle que las señoritas: **ALVITES CHAVEZ EMELY YAMIRA** identificada con DNI N° 75423332 y **OBREGON VARGAS GINNA YOLANDA** identificada con DNI N° 72101715, alumnas del IX ciclo, de la Carrera Profesional de Administración, de la institución educativa que usted representa; han sido **ACEPTADAS** en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para la elaboración de su **Tesis** referente al tema: **“Liderazgo Directivo y Clima Organizacional”**.

Para lo cual se le estará brindando todas las facilidades.

Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ

Al. J. Libertad, Simeón Molgarejo
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ

Av. La Merced N° 653 - Plaza de Armas - Carhuaz
Aprobado por Resolución de Alcaldía N°315-2017-MPC

Distribución Gratuita

Señor: Pablo Pedro Julca Chávez

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Carhuaz

Sello de Recepción
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ
OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTARIA
RECIBIDO
HORA: 11:07 am
06 NOV 2013
FIRMA: [Signature]
EXA N°: 007399 FOLIOS: 02
Sumilla/Solicitud: Información mediante documento del personal de su institución.

II) DATOS DEL SOLICITANTE. (*Nombres y Apellidos y/o Nombre de la Entidad a la que representa)

Obregón Vargas Gina Yolanda

*Tipo de Documento:
N° DNI: 721101715
N° RUC:
Carnet de Extranjería:

*Domicilio (Av./Calle/Jirón/Psje./N°Dpto./Mz./Lote/Urb.): Av. GRAN CHAVIN
Distrito: INDEPENDENCIA
Provincia: HUARAZ
Departamento: AUCASH

*Teléfono:
Fijo:
Celular: 921898953
Correo Electrónico (E-mail): ginaov43@gmail.com

III) FUNDAMENTOS DEL PEDIDO:

Habiendo solicitado la información mediante documento expediente N° 006970 de fecha 15 de octubre del 2014 para autorización de desarrollo de Tesis, solicito se nos otorgue la información del total del personal administrativo que cuenta su entidad.

IV) ANEXOS

*Adjunto al presente los siguientes documento:

- 1.- Copia del oficio N° 054-FCE-EA-UCV-HUARAZ.
2.-
3.-
5.-

*Por tanto:

A usted solicito admitir mi petición.

V) Lugar y Fecha: Carhuaz, 06 de ... NOVIEMBRE del 2015...

[Signature]

VII) Firma del Solicitante / Representante:

Horario: Lunes a - Viernes 8:00 am - 1:00 pm / 2:00 pm - 5:00 pm



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Av. La Merced n.º 653, Plaza de Armas, Carhuaz
Teléfono: 043 -394249

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

CARTA N° 070-2019-MPC/GAF- RR.HH.

Carhuaz, 15 de Noviembre del 2019

Srta. Ginna Yolanda Obregón Vargas

Presente.-

ASUNTO : RESPUESTA SOBRE NUMERO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO – MPC

Referencia: Expediente Trámite Documentario N° 007399

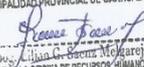
Cuidad.-

De mi consideración:

Me es grato saludarla y en atención al documento de la referencia, donde su persona solicita tener información sobre el **número** total del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, hemos de indicarle que son 95 los servidores administrativos.

Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ

Abg. Rosa Torres Melgarejo
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo. Galería fotográfica

