



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Percepción de la Relación del Liderazgo gerencial con el Clima
Laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash-2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Moran Alcántara, Allison Dian (ORCID: 0000-0003-4671-8299)

ASESOR

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mis padres por su apoyo incondicional durante todo el periodo de mi carrera universitaria, al brindarme siempre palabras de aliento para seguir adelante con firmeza y entusiasmo para cumplir mis objetivos.

A mí querido hijo Sam, por ser mi fuente de motivación e inspiración para cumplir mis metas, razón de superación para ser mejor día a día y forjar un futuro mejor.

La autora.

Agradecimiento

Primeramente, deseo agradecer a Dios por impulsarme a siempre confiar en él y mostrarme siempre que de los problemas y situaciones más difíciles se consigue obtener un gran aprendizaje y una experiencia de superación. De la misma manera agradecer a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de cultivar sabiduría y abrirme las puertas al mundo científico, pudiendo conocer excelentes docentes quienes me infundieron sus conocimientos con mucho empeño y dedicación otorgándome las facilidades de información para llevar a cabo la esta investigación.

Por último, a mis amigos que siempre tuvieron el tiempo para compartir momentos inolvidables y conocimientos para sacar adelante los distintos proyectos y actividades desarrolladas a lo largo de la carrera.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de Investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	28
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de Análisis de Datos	30
3.7. Aspectos Éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
4.1. Resultados según los Objetivos de Estudio	33
4.2. Resultados según el Objetivo General.....	33
4.3. Resultados según los Objetivos Específicos.....	35
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Tabla cruzada de percepción de liderazgo y el clima laboral.

Tabla 2 : Tabla cruzada de liderazgo gerencial y autorrealización

Tabla 3: Tabla cruzada de liderazgo gerencial y relaciones interpersonales

Tabla 4: Tabla cruzada de liderazgo gerencial y relaciones interpersonales

Tabla 5. Tabla cruzada entre liderazgo gerencial y condiciones laborales

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1 : Tabla cruzada de percepción de liderazgo y el clima laboral.
- Figura 2 : Tabla cruzada de liderazgo gerencial y autorrealización
- Figura 3: Tabla cruzada de liderazgo gerencial y relaciones interpersonales
- Figura 4: Tabla cruzada de liderazgo gerencial y relaciones interpersonales
- Figura 5. Tabla cruzada entre liderazgo gerencial y condiciones laborales

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

O.I.T: Organización Internacional del Trabajo

G.R.A: Gobierno de Ancash

P.A.G.R.A: Personal administrativo del Gobierno de Ancash

RR. II : Relaciones interpersonales

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo fundamental: Determinar la relación que tiene el liderazgo gerencial y el clima laboral del Personal Administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020, incluyendo en el estudio a una muestra de elementos, los mismos que fueron seleccionados por medio de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Estudio de enfoque cuantitativo, cuyo diseño correspondió al descriptivo de tipo no experimental de corte transversal y correlacional causal, contándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para el proceso de recolección de datos. Los datos obtenidos fueron sometidos a procedimientos estadísticos partiendo de la prueba de normalidad de las variables de Liderazgo Gerencial y Clima Laboral a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov determinándose que ambas variables no tienen una distribución normal. Después con los resultados obtenidos en la Tabla cruzada de Percepción de Liderazgo con Percepción de Clima Laboral, se encontró un nivel alto de relación correspondiente al 43.6% y a su vez, aplicándose la prueba de Chi Cuadrado, se encuentra el valor teórico ($X^2_c = 9,623 > X^2_t = 9.49$) y un p-valor $0,047 < 0.05$, rechazándose la hipótesis nula, confirmándose que existe relación significativa entre liderazgo gerencial y clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020. Del mismo modo, de acuerdo con los resultados para las medidas de asimetría de Tau-b de Kendall y Gamma se encontraron -0,238 y -0,355 respectivamente, determinándose que la relación es moderada entre ambas variables. En conclusión de los resultados de las pruebas aplicadas, se determina que existe relación entre el liderazgo gerencial y el clima laboral del Personal Administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Palabras Claves: Clima, laboral, liderazgo, gerencial, gobierno.

ABSTRACT

The main objective of the research carried out was: Firstly, to determine the relationship between the managerial leadership and the work environment of the Administrative Personnel of the Government of Ancash in 2020, including in the study a sample of elements, the same ones that were selected by means of a simple random probability sampling. Study with a quantitative approach, whose design corresponded to the descriptive, non-experimental type of cross-sectional and causal correlation, counting the survey as a technique and the questionnaire for the data collection process as an instrument. The data obtained were subjected to statistical procedures starting from the normality test of the Management Leadership and Work Environment variables through the Kolmogorov-Smirnov test, determining that both variables do not have a normal distribution. After with the results obtained in the cross table of Leadership Perception with Work Climate Perception, a high level of relationship corresponding to 43.6% was found and in turn, applying the Chi Square test, the theoretical value ($X^2_c = 9,623 > X^2_t = 9.49$) and a p-value $0.047 < 0.05$, rejecting the null hypothesis, confirming that there is a significant relationship between managerial leadership and the work environment of the administrative staff of the Regional Government of Ancash in 2020. Similarly, according to the Results for the Kendall and Gamma Tau-b asymmetry measures were -0.238 and -0.355 respectively, determining that the relationship is moderate between both variables. In conclusion of the results of the applied tests, it is determined that there is a relationship between the managerial leadership and the work environment of the Administrative Staff of the Government of Ancash in 2020.

Keywords: Climate, labor, leadership, managerial, government.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional de Trabajo (2019) dentro de la dinámica de las organizaciones públicas en los diferentes sectores de la gran mayoría de países, se encuentra una serie de debilidades o deficiencias que constituyen una característica común, especialmente ocurrente en países subdesarrollados y los considerados en vías de desarrollo, así lo confirma la O.I.T. El contexto de la administración pública, suele ser compleja y diversa por las indebidas políticas y lineamientos de los programas públicos acostumbrados a ser manejados por presiones políticas que son los que determinan de una u otra manera a acciones buscando satisfacer conveniencias personales o de grupo dominante. Por tal desequilibrio, en los organismos considerados como establecimientos públicos se caracterizan por depender de interés de grupos gracias a la decisión política. Algunos de los problemas de la gestión pública, tienen que ver con las deficiencias en el manejo del liderazgo gerencial, donde persiste la aplicación de modelos y enfoques tradicionales basados en la exigencia de la norma como la implementación del liderazgo autoritario o paternalista en el mejor de los casos. La administración pública por lo general se caracteriza por manejarse como institución sujeta a un monopolio del poder sancionador y coactivo, a cargo de sus directivos, que concluyentemente se desconoce el tipo de liderazgo gerencial.

El Gobierno de la Ancash, se encuentra una organización piramidal, que viene a ser una “Estructura Orgánica responsabilizada de administrarla con plena autonomía política, de orden económico, como administrativa en todos los asuntos que le competen. De acuerdo a la normatividad referida, el Gobierno Regional de Ancash, tiene estructurado su CAP, considerándose en cada una de las gerencias y subgerencias los cargos de directores, subdirectores, especialistas, técnicos y personal administrativo y de apoyo; por lo que dentro de la estructura general existiendo una organización piramidal, donde las diversas funciones y responsabilidades de cada uno los jefes, vienen evidenciando una falta de liderazgo en términos generales que conlleva a una serie de limitaciones y deficiencias en el

clima laboral afectando el normal desarrollo de los propósitos y metas del gobierno regional, perjudicándose el desarrollo global de las Región Ancash.

Especificando las deficiencias de la falta de Liderazgo Gerencial de cada uno de los directivos y jefes del G.A, se encuentra que a la gran mayoría de ellos les falta la formación en gestión organizacional y el manejo estratégico de la administración que tiene la capacidad de que las personas puedan describir y solucionar problemas que tengan que ver con el comportamiento de los trabajadores. Sintetizando los problemas relacionados a la gestión del liderazgo, por lo general se encuentra como líderes gerenciales, primeramente los directivos no hacen conocer los fines, objetivos, metas, visión y misión del organismo regional y de la gerencia donde trabaja. El jefe o directivo, quien asume al cargo por funciones políticas y no por concurso público, también en tal medida selecciona al personal que debe acompañarlo en los cargos y funciones sin tener en cuenta los perfiles profesionales, técnicos o de personal de apoyo. Como otra consecuencia del liderazgo incierto del funcionario incompetente e improvisado asume el estilo de liderazgo que deja pasar y deja hacer, creyendo equivocadamente que el personal con quienes trabaja se encuentra debidamente preparados y entrenados, suponiendo que viene laborando en las mejores condiciones. Otra limitación observable como deficiencia del liderazgo gerencial, es el desconocimiento de las técnicas de evaluación y capacitación del empleado burócrata; también como una muestra de deficiencias del jefe o directivo es el desconocimiento del proceso de feedback que se consideran como imprescindibles en el tratamiento cotidianos del trabajo en las diferentes ocupaciones; por lo que es necesario para garantizar un buen manejo y ayudar el crecimiento de los trabajadores. Como otra dificultad que afrontan estos jefes y directivos al no efectivizar el liderazgo gerencial, es el conformismo que demuestran pensando que todos los trabajadores vienen cumpliendo muy bien con su trabajo. Otra manifestación de la falta de liderazgo gerencial es tratar a los trabajadores como si fueran un material más, no considerándolo como una persona que tiene una dimensión individual y social. Otros cuadros que manifiesta las debilidades del liderazgo gerencial, es que los jefes y directivos no procuran establecer una conexión empática con los trabajadores escuchando y solucionando sus problemas, tampoco prestan el apoyo y orientación a los trabajadores, así como hacer uso excesivos de la comunicación

vertical y autoritaria, por lo que la toma de decisiones solamente les corresponde a ellos, sin tener en cuenta a los trabajadores.

En cuanto a las deficiencias en el ambiente de trabajo se evidencia que los colaboradores considerados como burócratas demuestran bajos niveles de relaciones interpersonales positivas entre ellos, existiendo demasiada desconfianza, intolerancia, y falta de apoyo. Otra dificultad notoria es que el personal administrativo de las diferentes instancias no muestran indicios de autorrealización, que viene a ser indicador valioso importante en el cumplimiento de las responsabilidades en el clima laboral, que significa un bajo nivel de pensamiento y sentimiento de satisfacción que observa el trabajador en su centro de labor, que a la vez no le permite crecer en ninguna dimensión social. Otra de las manifestaciones negativas del ambiente de trabajo es la carencia de involucramiento laboral de los trabajadores, quienes no tienen la identificación con su institución, que a la vez incumplen con la entrega de tiempo y esfuerzo de manera eficiente y eficaz de cada empleado. Otra deficiencia que es notoria dentro del clima laboral planteada por los mismos trabajadores, es la exigencia exagerada del cumplimiento de la normas, inclusive llegando a casos y situaciones de abuso de autoridad que no hace ningún bien a la organización. También se aprecia como otra dificultad que viene afectando el clima organizacional es el proceso comunicativo, notándose que no existe una comunicación horizontal de jefe a subalterno, como entre los mismos trabajadores entre ellos.

Del mismo modo, otro factor determinante en las deficiencias del clima laboral son las mismas condiciones laborales negativas, que denota insatisfacción entre el personal que se encuentran dentro de su entorno y ambiente, ciertas condiciones y exigencias que no se les llega a brindar para que tengan que cumplir con todas las responsabilidades encomendadas de acuerdo al cargo que desempeña, encontrándose la falta de equipos, recursos, materiales, implementos necesarios y la tecnología de punta para que puedan desenvolverse en las mejores condiciones, superando ciertos cuadros de depresión y frustración que les conlleva a sufrir de estrés laboral que no les permitirá desempeñarse en las mejores condiciones.

Explicando la importancia del problema que tiene para la formación del profesional en Administración, se hace presente que la exposición de temas referentes a la percepción de este tipo de Liderazgo Gerencial con el ambiente ocupacional y laboral; son aspectos muy importantes en el desempeño del futuro administrador, como señala Burgos (2018), el administrador de empresas durante toda su vida profesional tiene que alternar en cualquier tipo de empresa con el talento humano, entendiéndose como el conjunto de personas que debe ser liderado a través de un tipo de liderazgo gerencial. Otro aspecto importante, que el futuro administrador debe ser un experto en el manejo del Clima Laboral. Tal situación a la vez significa, que debe tener un amplio conocimiento teórico-práctico de las estrategias de clima laboral, cuyas dimensiones son parte del perfil profesional del futuro administrador. También Otro aspecto importante, es que el desarrollo de la investigación proyectada, tal como precisa Castel (2018) la investigación en base a teorías y postulados de la percepción de este tipo de liderazgo que tenga que ver con la gerencial y del ambiente laboral, también se encuentra incluido en el alcance del Perfil Profesional del Administrador de Empresas.

Como problema general se planteó la interrogante: ¿Cómo se relaciona el liderazgo gerencial con el clima laboral de los administrativo del Gobierno Regional de Ancash, 2020?. Como problemas específicos : Cómo se relaciona el liderazgo gerencial y la autorrealización del clima laboral en la organización del cuadro administrativo del G.A.en el 2020, ¿Cómo es la relación entre el liderazgo gerencial y el involucramiento laboral como dimensión del clima laboral del personal administrativo en el G.A. en el 2020?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial con las interrelaciones personales en el Gobierno de Ancash en el 2020?, y ¿Qué relación hay entre el liderazgo de los gerentes con las condiciones laborales que tiene el personal administrativo del Gobierno de Ancash en el año 2020?.

La justificación de la investigación, se plantearon en base a cuatro criterios: Primero tiene que ver con la relevancia social, entendiendo que cada Entidad Estatal, siempre tiene una estructura organizacional que se encuentra determinada desde la superioridad y ajustada a normas. Es así, como subsistema de un determinado Sector Público, siempre se encuentra implementada con un equipo de recursos

humanos, grupo logístico, contando a la vez con una infraestructura que se encuentran bajo una atenta mirada de organismos vigilantes, así como con la sociedad civil que, que por su propia situación de ciudadanos deben acceder a todos los servicios básicos públicos, como también con mucha razón vienen exigiendo la calidad de los mismos. Razón suficiente para que se demande la eficiencia, eficacia y calidad de estos. Para que las organizaciones públicas demuestren un buen servicio es necesario, que cuenten con gerentes visionarios como innovadores que tengan las habilidades para ir desarrollando estrategias para lograr la optimización de bienes y recursos que se les asigna como entidades estatales. Desde la justificación teórica, el presente trabajo es importante, porque que desde hace muchos años en el que la administración a cargo del Estado se encontraba sometida a un sistema burocrático, caracterizada a altos niveles de vicios y de corrupción; por lo que el Estado, a la fecha tiene el encargo de implementar y actualizar de una vez por todas el aparato de la organización pública, insistiendo a los organismos reguladores y cauteladores, como la Controlaría, el Servicio Civil. Por su importancia práctica, la investigación se llega a justificar entendiendo que los resultados del estudio permitirán plantear recomendaciones efectivas para que las organizaciones públicas, en este caso el Gobierno Regional de Ancash, así como los gobiernos locales donde se encuentra relaciones de interacción entre el liderazgo y clima laboral, permita tomar acciones a las autoridades para que se mejor dicha relación, mejorando así el proceso de trabajo administrativo. Por la utilidad del método, el estudio materia de referencia, buscó examinar el vínculo establecido entre el liderazgo gerencial como primera variable y con el clima laboral, entendiendo que se tuvieron que seguir los procesos de la metodología científica determinando causas, procesos, y efectos de la interrelación de estas dos variables y metodológicamente posteriormente plantear estudios experimentales que permita superar este problema en el futuro.

Como hipótesis general: se planteó que existe relación establecida como significativa entre ambas variables: por un lado el liderazgo gerencial y por otro, lo correspondiente al clima laboral en el personal del grupo administrativo del gobierno de Ancash en el 2020. Como hipótesis específicas: La relación es directa y significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión de autorrealización del clima laboral en la organizacional del personal administrativo del Gobierno de

Ancash en el 2020. La relación es significativa entre el liderazgo gerencial y el involucramiento Laboral Ocupacional del clima laboral del personal que labora en la parte administrativa en el G.R.A. en el presente año. La relación se considera significativa entre la primera variable que es liderazgo gerencial y como segunda correspondiente a las relaciones interpersonales como dimensión del clima ocupacional del grupo laboral dedicada a la parte administrativa del Gobierno Regional de Ancash en el 2020, y La relación es significativa entre el liderazgo gerencial y las condiciones laborales como dimensión del clima ocupacional del grupo dedicado a la administración en el máximo organismo de Ancash en el 2020.

Según la naturaleza del estudio, su objetivo genérico fue: Establecer la relación que hay entre el liderazgo de los gerentes y el clima laboral del personal administrativo del gobierno regional de Ancash en el 2020. También como específicos son: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la dimensión de autorrealización correspondiente al clima ocupacional que se observa entre los integrantes en la R.A. que se dedica a la parte administrativa del G.R.A. en el presente año. Así como relacionar la variable del líder gerencial y el Involucramiento Laboral como dimensión del clima laboral en el grupo ocupacional administrativo en el Gobierno de Ancash en el 2020. Relacionar el liderazgo gerencial y las relaciones entre personas como dimensión del clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020, y relacionar el liderazgo gerencial con las condiciones laborales que tiene el personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con la exposición del proyecto, se presentan los antecedentes siguientes:

Melgar, (2018) presentó el estudio “Liderazgo de los gerentes y su cultura organizacional en los administrativos de la UNMSM, en el año 2016”, El trabajo tuvo el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El tipo del estudio de carácter básico, donde se tuvo que aplicar el método investigativo, como el método descriptivo, el método hipotético y deductivo, así como el método aplicado en la ciencia estadística. Su diseño, es de tipo no experimental; con una población muestral de 105 personales administrativos. En la etapa de recolección de datos, se hizo uso del instrumento del cuestionario, conteniendo 30 ítems por cada una de las variables. Luego del análisis de los resultados, como conclusión: el investigador señala que se ha encontrado una relación significativa y directa entre ambas variables que han sido correlacionadas, determinándose la correlación según el coeficiente Spearman de $r=0.786$, con una significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), consecuentemente, consiguientemente invalidándose la hipótesis negativa y aceptándose la alterna.

Pastor (2018) en su investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, llevada a cabo en Lima el año 2017”. Estudio de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación que existente entre el ambiente de la organización con el desempeño ocupacional de los empleados dedicados en el área administrativa de una organización dedicada al expendio de combustibles y productos hidrocarburos de Lima en el año 2017. La población la constituido por 163 empleados del área administrativa de PECSA, siendo su instrumento de acopio de datos el cuestionario. Como conclusión, como producto del análisis e interpretación, se determina que hay relación significativa y directa en ambas variables motivo de estudio en la empresa privada de dicada al expendio de combustibles e hidrocarburos en el año 2017. Con tal evidencia y se prueba la validez de la hipótesis central, afirmándose que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional por los trabajadores, mejor será el desempeño futuro del personal administrativo de la empresa dedicado a tal rubro.

Alvarado (2017) en la investigación de maestría titulada “Liderazgo de los gerentes y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del MINSA en el año 2016” tesis sustentada en la UCV, siendo su objetivo central evaluar el liderazgo gerencial como variable primera y como segunda variable el desempeño ocupacional de los trabajadores en el período 2016. La metodología aplicada correspondió al básico, de modalidad descriptiva, siendo su diseño técnico no experimental, siendo a la vez de corte transversal por no haberse manipulado variable alguna. La muestra específica estuvo conformada por un total de 80 empleados entre profesionales, técnicos y operativos. Para recolectar información se utilizó el cuestionario, que estuvo estructurado en base a 37 ítems de acuerdo a la escala de Likert teniendo en cuenta los numerales del 1 al 5. Para el establecimiento de confiabilidad del instrumento se aplicaron los procedimientos del Alpha de Cronbach, cuya pruebas arrojó el coeficiente 0.848, y un coeficiente 0.890 para la segunda variable correspondiente al desempeño laboral, apreciándose en ambas variables una alta confiabilidad. Para el establecimiento de la correlación, se aplicó el estadístico de Spearman, determinándose el 0,789 el grado de correlación

Posada (2016) en la tesis “El liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral de los empleados en el Gobierno Municipal del distrito de Castilla - Piura 2015”. La finalidad del estudio fue establecer una propuesta de solución a través de un estudio de correlación que se tuvo que implementar. Para la ejecución del trabajo consistente en un método descriptivo, de carácter transaccional con aplicación estadística. En el proceso de recolección de información se tuvo en cuenta la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento que estuvo estructurado en base a 24 preguntas, que fue administrada a 60 personas, considerada como muestra de estudio. Los resultados analizados permiten determinar que la variable del liderazgo gerencial como variable independiente, influye favorablemente en la segunda variable que es el desempeño ocupacional en el Gobierno Municipal Distrital de Castilla. Como conclusión se determina que existe una influencia positiva en el desarrollo laboral de los trabajadores que vienen laborando en la institución considerada como muestra de estudio.

Domínguez (2016), en su trabajo de maestría “Estilos de líderes y su relación con el clima organizacional en el hospital en el distrito de Nuevo Chimbote”. Estudio cuantitativo no experimental, siendo transversal, siendo su diseño de un estudio donde se relaciona las dos variables. Su muestra de estudio, fue de 2018 colaboradores. Después del análisis de resultados, las conclusiones a que arriba el investigador son las siguientes: Comparándose la primera variable de estilos liderazgo y la variable segunda clima organizacional, señala que en base a las coeficiente de correlación aplicados no existe entre ambas variables. En un nivel promedio se encuentra los estilos de liderazgo. En cuanto a la variable de clima organizacional no tienen relación con ninguna de las dimensiones que han sido estudiadas.

Sierra (2015) en trabajo “El clima de los trabajadores que laboran en el Sector Administrativo del Hospital de la Región de Cobán, A.V.” En la perspectiva anterior se realizó un estudio descriptivo, siendo su finalidad evaluar el Clima Laboral de los empleados que vienen desempeñándose en el campo de desempeño administrativo dentro de la organización del Hospital Regional de Cobán, considerado como muestra de estudio, proponiéndose como documento orientador una guía de apoyo y seguimiento para adecuarse en cualquier campo donde su tuviese que aplicar. La muestra constituida por 29 trabajadores, siendo en número de 16 mujeres y 13 varones. En la recolección de datos, se aplicó la encuesta y el cuestionario. Teniendo en cuenta, se llega a determinar que el Clima Laboral del sector administrativo, se considera satisfactorio, haciendo presente a la vez, que la buena comunicación y relación establecida entre compañeros y compañeras, relación similar establecida entre jefes. Se concluye el estudio, entendiendo, que la comunicación encontrada en los niveles de ascendente y descendente no vienen a ser las mejores, exigiendo una valoración a micro, corto y mediano plazo para que se tenga que superar estas limitaciones.

Zapata (2014) en su investigación “Liderazgo de gerentes y su relación con la cultura organizacional, dentro de la UNI en el año 2013, expuso un resumen del modo siguiente: La investigación titulada “Liderazgo gerencial y cultura organizacional, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima – 2013”, cuyo objetivo principal fue conocer que relación hay entre el liderazgo gerencial como primera

variable y como segunda variable la cultura organizacional del personal administrativo que vienen laborando en la Universidad Nacional de Ingeniería. De acuerdo a sus características la investigación corresponde al tipo básico, con el nivel correspondiente al descriptivo de tipo correlacional, entendiendo que los resultados obtenidos tienen que enriquecer el conocimiento científico sobre el tema y se describen los comportamientos de estas dos variables. Por tanto, su diseño corresponde al no experimental, caracterizado por ser transversal y por su naturaleza es correlacional, por la simple razón que trata de encontrar y establecer la correlación entre el liderazgo de los gerentes como variable primera y la cultura institucional como variable segunda. La muestra de carácter probabilística aleatoria. En el proceso de recolección de datos, se administró un cuestionario que fue diseñado y elaborado por el investigador para 120 elementos muestrales que venían laborando en la UNI considerado como muestra específica. Con conclusión del estudio, se determina que hay una relación muy significativa y también directa ambas variables, encontrándose una correlación en base al coeficiente de Spearman $r=0.772$, con una significancia $p=0.000$.

Iniciando la exposición de los fundamentos teóricos se parte, de los enfoques sobre el Liderazgo Gerencial, donde se inicia con las generalidades y luego las teorías específicas. Castañeda (2014) definiendo explica que “El líder gerencial es aquella cualidad propia de los gerentes, que son habilidades para influir y buscar cambios en los trabajadores. Viene a ser el ejemplo dentro de un grupo. Es el responsable de orientar y dirigir al grupo; por lo que su opinión y criterio es más valorada.” (p. 57). Complementando señala que el liderazgo por lo general, no es cualidad inherente al cargo que desempeña, sino es un atributo especial como don que tiene. Por su parte Lee (2014). Sostiene que “ En la actualidad, se considera como líder gerencial a uno de los es uno de los trabajadores denominados funcionarios que tienen el más alto nivel en las empresas con visión a futuro. A inicios del siglo XXI, en este contexto del Siglo XXI, donde se caracteriza por ser tan cambiante, se observa que solamente sobreviven ciertas empresas que muy bien tienen que adaptarse a los cambios e innovaciones con rapidez que exige el mundo contemporáneo.”(p.44). En este caso, el autor nos manifiesta que si una organización sabe adaptarse, acomodarse y acostumbrarse a los cambios permanente organizacionales, siempre tendrá proyección al futuro en función a

las perspectivas que tiene Brittel (2007 p.67). Explica que "El líder gerencial es la persona con habilidades que solamente algunas personas tienen, por lo que siempre influyen en otros para guiarlos y orientarlos para la conducción del trabajo y encontrar satisfacción en los logros significativos, así como saber sobreponerse ante los fracasos. El gerente en el cumplimiento de sus funciones y roles, debe influir de mil maneras en otros para un mejor funcionamiento de la empresa para que pueda lograr sus objetivos y mejorar la cultura y el clima organizacional. Continuando se presentan las características del liderazgo, donde se describe que el liderazgo involucra a sujetos, trabajadores u otros, es decir a todos aquellos que integran la organización laboral. Es donde todos integrantes y miembros conformantes del grupo; dada la motivación y voluntad para aceptar las influencias directas o indirectas del líder, son quienes apoyan en definir la situación y posición del líder, permitiendo las implicancias de todo el proceso que significa el liderazgo sin ninguna dificultad; por ello se considera, que la situación del líder gerencial se fundamenta en el sentido que asume cualidades y características típicas de un líder en referencia, pero a la vez también cumple con las responsabilidades y funciones de gerente. Similar aspecto que tiene que ver con el liderazgo, conlleva a entender una distribución desigual y diferente del poder entre los considerados líderes con cada miembro integrante del grupo. En este caso los integrantes del grupo ocupacional no tienen el poder de decisión, siendo posible determinar optar por actividades que cumple el grupo de distintos modos y maneras según los casos. Sin embargo, considerado como una regla general, se encuentra que el líder siempre tendrá más poder para optar por decisiones más válidas. Otro aspecto del liderazgo viene a ser toda las habilidades que debe tenerse para hacer uso de múltiples formas del poder y decisión para poder influir en las conductas de los colaboradores y trabajadores en distintas maneras. A manera de ejemplo, algunos líderes siempre han influido, a manera de un ejemplo: Los soldados han sido aleccionados para matar en los conflictos, así en el caso de los algunos líderes, son los que han influido en los trabajadores buscando como respuestas conseguir sacrificios personales en beneficio de la organización laboral. Otro cuarto aspecto, viene a ser la combinación efectiva de los tres primeros, reconociéndose que el liderazgo también implica la cuestión de valores. Concluyendo esta parte, James MC Gregor, explica que el líder que

generalmente, pasa por alto los dichos componentes ético-morales correspondiente al liderazgo, que luego todo esto, pasará a la historia como “Un mal líder”. En razón a ello, el liderazgo ético- moral tiene que ver con los valores y para ello se requiere siempre que se ofrezca a los trabajadores suficiente información sobre diferentes alternativas y opciones, para que cuando llegado el momento se responderá con acciones y decisiones optados por líder inteligente.

La teoría del Liderazgo Gerencial, planteada por Deming y Shewart identificada como el “Ciclo de Shewart”, también conocida como el Ciclo de Mejora Continua, que de acuerdo a sus autores, que dentro de una organización conformada por un grupo humano, integrado por especialistas, personal técnico y personal operativo, que todos trabajan juntos en el cumplimiento de una tarea común a que se dedica la entidad. En este caso, el líder es considerado como el “Director de orquesta” que se desempeña en una organización laboral. Deming hace conocer la existencia de cuatro estilos de liderazgo gerencial. En primer lugar está Estilo Gerencial, que viene a ser el estilo directivo, considerado el nivel alto de control, así como el bajo nivel de intervención individual o personal. En este caso, los gerentes son los que tienen la mayoría de las responsabilidades en las funciones de la planeación, ejecución y de la correcta toma de decisiones. Significando, que ellos disponen y gastan mucho de su tiempo disponible en el control, supervisión, monitoreo, seguimiento y evaluación, como también ordenando y proporcionando instrucciones y detalles. El estilo directivo se considera efectivo, en la medida cuando los resultado son críticos, que determinan situaciones y planteamientos críticos, optando por las mejores decisiones y de carácter decisivos determinantes para el éxito o fracaso de la empresa u organización laboral. En este caso, se tiene en cuenta que el tiempo es corto, siendo muy limitado para concluir la tarea; el perfil del desempeño del colaborador es considerado bajo, por lo que la motivación también determinada como baja. Entonces, el estilo de liderazgo considerado directivo es el que permite que el gerente o administrados mantenga siempre el control, exigiendo a la vez, el cumplimiento rápido de las tareas con un bajo costo, siempre teniendo en cuenta a los demás. Por otro lado, este estilo pone una presión adicional en el gerente y crea el riesgo de que el trabajador se sienta poco importante o que tenga ver su trabajo como algo rutinario. Por lo general el estilo

consultivo, siempre se manifiesta con nivel alto de control así como también con un alto nivel de participación e intervención individual. Permite que el directivo, sea gerente o administrador, esté siempre comunicado e interactuando de forma dinámica y activa, con aquellos encargados del reporte de información referente a la planeación del trabajo de cada uno de ellos, manteniendo siempre la mayor responsabilidad de cada una de las oportunidades para la efectiva toma de decisiones. Por ello, siempre es útil y de preferencia ante toda situación conflictiva y difícil que se tenga que atravesar. Es así, que cuando se tenga que emplear este estilo consultivo, siempre el administrador o gerente traza la orientación y dirección, implementa acciones de supervisión de forma permanente, proporcionando el soporte y apoyo a cada uno de los trabajadores, otorgando la capacitación y el entrenamiento creándole confianza en su persona para su mejor desempeño. Por lo general el estilo consultivo es efectivo, más que todo, ante la presencia del tiempo disponible, que le permita participar e intervenir para mejorar los niveles motivacionales, elevar sus competencias, capacidades y habilidades de cada uno de los trabajadores. Siempre el estilo consultivo interviene en la promoción de la comunicación horizontal, conocida también como la comunicación ocurrente entre dos vías: Siendo entre el gerente o administrador y los trabajadores, aumentando así la probabilidad de que el trabajador admita y acepte las tomas de decisiones y direcciones optadas por el administrador o gerente de la entidad que apoye el entrenamiento del trabajador para asumir en mejores condiciones las responsabilidades que tenga como trabajador. En razón a todo lo manifestado, el estilo consultivo motiva de análisis, y de mucha reflexión de parte del directivo, especialmente del gerente que le ha de llevar tiempo considerable para esta función. Otra particularidad relacionada con el trabajo de planificación del trabajo de los trabajadores, dentro del trabajo del gerente en algunas oportunidades puede dejar de lado algunas contribuciones importantes que pudiera plantear el trabajador. Siempre este estilo denominado delegativo que tiene que ver con el bajo control, así como el bajo nivel de intervención o participación del personal, tienen como función la delegación de funciones, que significa asignar y encargar importantes tareas y acciones muy importantes para la toma de decisiones y de asignación que se tenga que precaver en la implementación y desarrollo del trabajo. Siempre en este estilo, las acciones de

supervisión y seguimiento se mantiene en un nivel mínimo. Por otro lado, el estilo delegativo es considerado muy bueno como estilo cuando el trabajador viene demostrado suficiente idoneidad y capacidad. Es por ello, cuando los trabajadores, no se encuentran lo suficientemente motivados para realizar sus trabajos, exigen una intervención mayor de parte del gerente, quien debe preocuparse que tal hecho no ocurra. También es conveniente, tener presente que el estilo delegativo, se preocupa en desarrollar y promover la total confianza del trabajador, buscando su habilidad para demostrar su responsabilidad junto con demás responsabilidades como tareas específicas que se le asigna. Asimismo, se observa que aumenta la satisfacción personal del trabajador. Si es así, el gerente o directivo siempre gana tiempo y es posible que pueda dedicar con mayor dedicación, atención y tiempo a otras actividades propias de su cargo dentro del área. Como parte negativa, de este estilo delegativo es que los trabajadores observan el comportamiento del directivo o gerente como una manifestación de una falta de dedicación, poco interés, escasa de preocupación y desvaloración de sus esfuerzos como responsable de la conducción técnica de la organización de trabajo. Por todo ello, El estilo participativo implicando bajo control y alto nivel de participación e intervención personal constituye un estilo muy efectivo. En la aplicación, de este estilo participativo, siempre los gerentes o administradores trabajan junto con los trabajadores, evaluando y tomar en cuenta sus opiniones para la correcta y oportuna toma de decisiones, buscando, implementar estrategias para encontrar las soluciones donde todos y cada uno de ellos se encuentren de acuerdo. Entonces una participación es directa y efectiva cuando el conjunto de esfuerzos y capacidades de todos los involucrados está en el nivel alto, encontrándose a la vez tiempo seguro y disponible para que el gerente, administrador o directivo tenga que intervenir personalmente permanentemente y en una forma muy significativa. Por ello, el estilo participativo, siempre incluye un compromiso confirmado como soluciones, exigiendo mayor nivel de creatividad que le permita tomar decisiones y opciones más relevantes de mayor productividad. Esta evidencia de confianza y compromiso en los trabajadores, siempre aumenta su confianza y su moral. Por las razones expuestas el estilo participativo, considera el tiempo y esfuerzo, por lo que se considera costoso. En tal situación, debido siempre, a que la presencia del potencial de diferencias y

conflictos siempre es alto. En este caso, los gerentes y administradores que emplean este estilo requieren de muchas y buenas habilidades en diferentes aspectos, siendo la comunicación una de ellas, la estrategia de solución de problemas, consecuentemente en la solución de conflictos personales y de grupo.

De acuerdo a la literatura especializada el ambiente laboral constituye la situación natural, humano, físico y mental, donde se ejecuta todo el trabajo permanente y cotidiano, por lo que es el factor influyente que influye e impacta para que el trabajador se encuentre satisfecho. Esta característica tiene que ver con el "saber hacer" del gerente, administrador o directivo, también con las conductas y comportamientos de los trabajadores, con la manera de interactuar y de relacionarse, dentro y con la empresa, con los equipos y máquinas que hace uso como actividad a que se dedica en diferentes campos laborales. El clima laboral, siempre manifiesta un conjunto de características: las características y manifestaciones consideradas del medio ambiente relacionadas al trabajo. Estas manifestaciones son percibidas de forma directa o indirecta por cada uno de los trabajadores que viene desempeñándose en tal medio ambiente laboral. Siempre el el clima presenta repercusiones en el comportamiento y desempeño laboral. Por lo tanto, se considera que el clima es un interviniente como variable que va mediando entre los componentes y factores de toda organización laboral y dentro del comportamiento personal. Todas estas características y manifestaciones de la organización tienen un carácter relativamente permanente dentro del factor tiempo, que se encuentra diferenciada de una organización laboral con otra, así como también de una sección o área dentro de la misma organización o empresa. Por tanto el clima laboral, en paralelo con el conjunto de estructuras y sistemas organizacionales, y el conjunto de trabajadores que lo componen, conforman un sistema interaccionador, interdependiente que tiene una característica de ser altamente dinámico y efectivo.

Münch (2011) refiriéndose a los enfoques teóricos que sustentan el Clima Laboral, menciona que existen dos bloques de teorías que explican la naturaleza de la misma que han venido suscitándose en función al tiempo, y cronológicamente señalando su vigencia desde que aparecieron las primeras definiciones. Es así, que según esta autora, hay un conjunto de teorías tradicionales, apareciendo la

Teoría de la jerarquía de las Necesidades de Maslow, luego aparece la Teoría de la Motivación e Higiene de Hersberg, siguiendo la Teoría de las necesidades de McClelland David y McClelland.

Parker et al. (2003) por medio de un meta-análisis del clima laboral, analiza aspectos importantes de estudios referentes al tema dentro del contexto mundial, como resultados encuentra hallazgos donde identifica categorías explicativas del clima laboral, notándose que con mayor frecuencia aparecen como indicadores las interrelaciones, la comunicación, cooperación, compromiso, responsabilidad, entrega por parte de los trabajadores, así como determinando la valía que muchos investigadores asignan a las componentes de liderazgo de los jefes, la conformación del grupo, la organización plena, el rol que cada responsable desempeña según sus funciones, el trabajo en conjunto, los niveles de satisfacción encontrados en el trabajo, la motivación interna y externa, y otras conductas y actitudes inherentes al trabajo que constituyen según los autores lo que denomina el clima laboral.

Por su parte Paterson et al (2005) en la misma línea de trabajo anterior, en un esfuerzo para tratar de sistematizar el ambiente laboral, cumple un inventario, por lo que tienen que revisar la información especializada existente sobre el tema. Como producto de este análisis de carácter bibliográfico propone un conjunto de variables explicativas: En primer lugar la autonomía, seguido de la supervisión, como la integración, la preocupación por el trabajador, promoción de las habilidades personales, esfuerzo mancomunado, la reflexión, proyectos de innovación, atención a la flexibilidad, como también, la visión externa de la organización, sus metas, cuidado a la presión, noción de calidad, asistencia con el feedback para un buen desempeño del puesto, así como exigencia de la eficiencia y eficacia, y en términos generales, el cumplimiento de todos los aspectos que tengan que ver con la tradición y cultura organizacional.

Muñoz. et al. (2006) luego de una interesante investigación llega a establecer la relación y vinculación existente entre la calidad de vida profesional y el clima laboral organizativo a través de dos cuestionarios en el ámbito sanitario, resaltando entre sus principales conclusiones que el clima laboral influye en la calidad de vida

profesional, especialmente en la motivación y el apoyo directivo; el compromiso mejora la motivación intrínseca y la valoración del apoyo directivo mejora si lo hacen la cohesión y el trabajo en equipo, por lo que concluye que el clima laboral es el interaccionar de varios factores que incluye a los directivos y trabajadores.

Björnberg y Nicholson (2007) introducen nuevos elementos de análisis en los que el componente intergeneracional supone un valor añadido a la comprensión del clima laboral, algo que quizás hasta este momento no ha quedado recogido como hubiera sido deseable. Ya más cercanos en el tiempo.

También Araujo et. al (2011), son aquellos que apuestan por la sistematización de la evaluación psicométrica de un instrumento que permita evaluar el ambiente laboral que tiene que ver con la sistematización de datos e informaciones de que sean para la puesta en práctica de la estrategia empresarial en base a un buen clima laboral, el estilo de gerentes, su íntegro reconocimiento, plena autonomía, así como el entusiasmo, la recompensa integral, y toda una serie de elementos de orden gerencial que deben ser asumidos desde un referente del estilo.

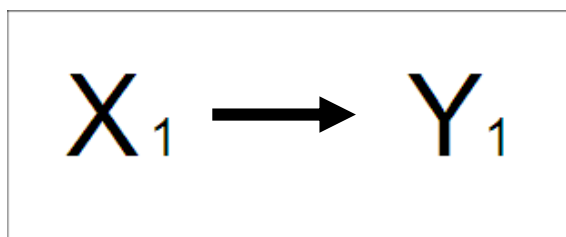
Posteriormente surge la propuesta teórica de Chiavenato (2011) quien considera que el clima laboral como coincidente con el clima organizacional en base a la expresión del desempeño dentro de la "Atmósfera Organizativa" que están íntimamente influenciados por las políticas, reglamentos, estilos de liderazgo, las interrelaciones y comunicación entre trabajadores. Entonces a decir de Chiavenato, los enfoques planteados dentro de las teorías contemporáneas del clima laboral, tienen que ver directamente con el paradigma del clima laboral desde el enfoque sociológico.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación proyectada, tiene un enfoque cuantitativo, en la medida que utilizó los procedimientos estadísticos, tanto para recolección como para el procesamiento de datos. Es a la vez de tipo aplicada, tal como lo explica Ander Egg (2012) por el hecho se encuentra basada en un marco teórico buscando nueva información. El estudio fue de diseño no experimental, el cual consistió en la visualización de los fenómenos tal y como se dan, es decir de manera original y exclusiva para luego ser analizada. Hernández, Fernández y Baptista, (2008). Tiene un carácter transversal en la medida, que el acopio de la información se cumplió en un solo momento. Además se considera como un estudio Correlacional causal, toda vez que la relación entre ambas variables correspondientes al liderazgo gerencial y el clima, ninguno de ellos es factor causal del otro, pero si determinando relaciones entre variables en un tiempo definido a través de hipótesis causales. (Hernández, et al., 2014).

ESQUEMA:



Dónde:

X_1 : Percepción del liderazgo gerencial

Y_1 : Clima laboral

→ : Relación

3.2. Variable y operacionalización

En el presente estudio se consideró como variable 1 a la percepción de liderazgo gerencial teniendo como definición conceptual lo planteado por Aubert (2016), donde considera que el liderazgo gerencial es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas, fines y objetivos específicas. Por eso es que el liderazgo gerencial es un incuestionable forjador de cultura y clima organizacional. A la vez considerando su definición operacional que señala los diferentes criterios e indicadores que permitieron evaluar cada una de las dimensiones incluidos en cada uno de los instrumentos de recolección de datos, donde se establecieron las dos variables y sus correspondientes dimensiones e indicadores. En la variable de estilos gerenciales, se ubicaron a las dimensiones de estilo directivo, estilo consultivo, estilo delegativo y estilo participativo así mismo la dimensión comportamiento directivo teniendo como indicadores dar órdenes, persuadir, participar y delegar. La escala de medición de la primera variable es de tipo ordinal.

La segunda variable para la investigación es el clima laboral teniendo como definición conceptual Cabrera (2015) lo define como la personalidad de la organización donde existen muchos factores concurrentes para la existencia de una buena interrelación de trabajadores que permita el logro de objetivos institucionales. (p. 45) y como definición operacional Instrumento técnico y operativo que permitió evaluar los indicadores e ítems de cada una de las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, las relaciones interpersonales, donde todas estas dimensiones fueron motivo de correlación en forma independiente con la variable de liderazgo gerencial. Analizando cada una de sus dimensiones, se tiene en cuenta que la autorrealización significa el desarrollo personal de los trabajadores, desarrollo del talento humano y mérito de los trabajadores, como segunda dimensión se tiene el involucramiento laboral donde nos indican sus indicadores que son, existe identificación con la organización, cumplimiento de roles y funciones, sentido de pertenencia, satisfacción en el trabajo, así mismo como tercera dimensión se tiene las relaciones interpersonales con indicadores como buena comunicación, fraternidad en el grupo, igualdad para todos, respeto y consideración, por último se tiene la dimensión de condiciones laborables, que incluye indicadores

sobre el ambiente físico, equipamiento, comodidades y otros aspectos que tienen que ver con el ambiente físico de trabajo, que por las propias características de medición corresponden al sistema ordinal.

3.3. Población y muestra

La población conformada por 140 trabajadores administrativos de las diferentes gerencias y oficinas administrativas del Gobierno de Ancash que se encuentran en calidad de nombrados y contratados.

La muestra quedó conformada por 55 trabajadores administrativos del Gobierno de Ancash, determinados por el procedimiento probabilístico aleatorio simple. El criterio de inclusión para ser integrantes de la muestra tuvo que tener la condición de nombrados que vienen laborando en el área administrativa, y como criterio de exclusión laborar en otras dependencias del gobierno regional. El muestreo correspondió al muestreo probabilístico, consistente en que cada elemento que conforma la población tuvo la misma probabilidad de ser elegido para el estudio. Además, fue de tipo aleatorio simple, que garantizó la misma probabilidad de elección de los elementos muestrales. Las unidades de análisis fueron todos y cada uno de los integrantes de la muestra de estudio que estuvieron en calidad de informantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este proceso se utilizó la Encuesta. Según García (2008) “Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (p. 44).

Como instrumento de recolección fue el cuestionario, que según Osorio (2016) “Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en

el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa y cuantitativa (p. 98).

3.5. Procedimientos

En el caso de la recolección de datos una vez definidas las preguntas del cuestionario, se ordenaron los enunciados con sus respectivas alternativas, que se explicó detalladamente al encuestado, teniendo en cuenta que se trató de un cuestionario virtual el que se hizo llegar a cada uno de los trabajadores administrativos del Gobierno de Ancash, en razón a la misma situación de emergencia por la presencia del Covid-19. Una vez recepcionadas las encuestas a manera de respuesta, fueron tabulados elaborándose la base en el programa Excel 2020. Seguidamente, se procedió a pasar al SPSS versión 25 para el análisis estadístico respectivo, con la finalidad de organizar la información para presentar los datos que respalden la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos obtenidos en el trabajo de campo, utilizó el software estadístico SPSS versión 25 o Microsoft Excel 20. Por otro lado, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. La descriptiva teniendo en cuenta la media, desviación estándar. En lo referente a la estadística inferencial, se aplicó en el proceso de validación de la hipótesis general y específica. Para estos efectos se utilizaron la prueba de normalidad, el cruce de tablas, la prueba no paramétrica de chi cuadrado de Pearson para el establecimiento de la correlación de variables.

3.7. Aspectos éticos

Delgado (2015) plantea que siempre que se desarrolle una investigación, es necesario tener en cuenta ciertas precisiones sobre los aspectos éticos de la misma. En tal

sentido, los criterios asumidos fueron los siguientes: Anonimato: Los principios que guiaron todo el desarrollo de la presente investigación, tuvo en cuenta el respeto la participación voluntaria y anónima de los trabajadores administrativos del Gobierno de Ancash. El Consentimiento informado: Se tuvo que contar con el previo conocimiento y autorización de todos y cada uno de los empleados del Gobierno de Ancash considerados como elementos muestrales. La aceptación de participar en el proceso investigador fue en forma escrita por cada uno de ellos. La Confidencialidad: Toda información obtenida, tiene un carácter confidencial en todos sus aspectos, no siendo usado para ningún otro propósito distinto al que está propuesto en la investigación planteada. Beneficencia: Se cumplirá el compromiso formal de hacer conocer los resultados encontrados en el estudio a los directivos del Gobierno Regional de Ancash, como una muestra de agradecimiento por la autorización para la realización de la investigación, y debido al apoyo brindado en la investigación, con el fin de que tomen decisiones pertinentes para la mejora del clima laboral en la institución, y la Originalidad de la información: señalando que la autoría del trabajo en su integridad corresponde a la responsable quien asume toda la responsabilidad..

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados según el Objetivo General

Determinar la relación que tiene el liderazgo gerencial y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Tabla 1 Resultados de clima laboral y liderazgo gerencial

		PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL			
		BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO GERENCIAL	ALTO	11 20,0%	10 18,2%	3 5,5%	24 43,6%
	MEDIO	17 30,9%	1 1,8%	2 3,6%	20 36,4%
	BAJO	11 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	11 20,0%
	TOTAL	52,7%	18,2%	29,1%	100,0%

Fuente: Resultados extraídos del SPSS de las encuestas a los trabajadores del Gobierno de Ancash – 2020.

INTERPRETACIÓN: Los resultados en la tabla 1, evidencian la intersección entre la percepción de clima laboral en un nivel bueno y de liderazgo gerencial en un medio con un porcentaje de 30,9%, de la misma manera se observa el resultado más alto de percepción de clima laboral con un 52,7%, mientras que el dato más alto de percepción de liderazgo es de 43,6%.

La percepción de liderazgo gerencial tiene un nivel bueno porque se fomenta un ambiente de trabajo en equipo con liderazgo participativo, mientras que el clima laboral se encuentra en un nivel alto ya que existe una comunicación fluida entre los trabajadores.

Tabla 2. Prueba chi cuadrado para determinar la relación de clima laboral y liderazgo gerencial.

PRUEBAS CHI-CUADRADO			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,623 ^a	4	,047
Razón de verosimilitud	9,901	4	,042
Asociación lineal por lineal	3,966	1	,046
N de casos válidos	55		

Fuente: base de datos del SPSS de las encuestas 2020.

Los resultados indican que el valor chi-cuadrado se encuentra en un 9,623, con 4 grados de libertad y una significancia asintótica de $0,047 < 0.05$, eso quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de trabajo: existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

4.2. Resultados según los Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la dimensión de autorrealización del clima laboral en la organizacional del personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash en el 2020.

Tabla 3

Resultados de autorrealización y liderazgo gerencial.

		AUTORREALIZACIÓN			
		BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
LIDERAZGO GERENCIAL	BUENO	9 16,4%	4 7,3%	11 20,0%	24 43,6%
	REGULAR	13 23,6%	4 7,3%	3 5,5%	20 36,4%
	MALO	7 12,7%	2 3,6%	2 3,6%	11 20,0%
TOTAL		29 52,7%	10 18,2%	16 29,1%	55 100,0%

Fuente: Resultados extraídos del SPSS de las encuestas a los trabajadores del Gobierno de Ancash – 2020.

INTERPRETACIÓN: en la tabla 3, se observa en la intersección que se encuentra entre autorrealización y liderazgo gerencial con un porcentaje regular con los resultados de 23,6%, la autorrealización se encuentra en cargo bueno con un 52,7%, mientras que de liderazgo gerencial se encuentra en una categoría buena con un porcentaje 43,6%. La autorrealización tiene un alto puntaje en el nivel bueno porque se ha observado la satisfacción de haber cumplido una y más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano, así mismo tienen conocimientos de sus funciones

que realizan cada trabajador, liderazgo gerencial tiene un porcentaje alto por el manejo de autoridad y se planifica tareas constantes con los trabajadores.

Tabla 4 Prueba de chi cuadrado para determinar la relación de autorrealización y liderazgo gerencial.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	110,000 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	115,677	4	,000
Asociación lineal por lineal	54,000	1	,000
N de casos válidos	55		

Fuente: base de datos del SPSS de las encuestas 2020.

Siendo el valor calculado de chi-cuadrado con un promedio de 110,00, mientras que el 4 grados de libertad, la prueba mayor que el valor teórico de significancia calculada de la prueba de $0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Como resultado de la investigación se establece: que existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial como variable y la dimensión de autorrealización del clima laboral en la organización del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Tabla 5:

Resultados de involucramiento laboral y liderazgo gerencial

		INVOLUCRAMIENTO LABORAL			
		BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
LIDERAZGO GERENCIAL	ALTO	7 12,7%	4 7,3%	15 27,3%	26 47,3%
	MEDIO	10 18,2%	4 7,3%	5 9,1%	19 34,5%
	BAJO	5 9,1%	4 7,3%	1 1,8%	10 18,2%
Total		22 40,0%	12 21,8%	21 38,2%	55 100,0%

Fuente: Resultados extraídos del SPSS de las encuestas a los trabajadores del Gobierno de Ancash – 2020.

INTERPRETACION:

En la tabla 3: se puede observar en la intersección entre involucramiento laboral y liderazgo gerencial en el medio teniendo como porcentaje 18,2%. Dentro del tercer objetivo se observa un 40,0% en el nivel bueno, así mismo de liderazgo se observa un 47,3% en el horizonte malo.

Involucramiento laboral tienen porcentaje alto en la elevación bueno porque se identifican con la organización cumpliendo sus roles y funciones adecuadamente sintiéndose felices de pertenecer al Gobierno de Ancash, como también liderazgo gerencial tiene el mayor porcentaje en el nivel bueno porque el jefe de oficina es empático con los colaboradores y se evidencia la comunicación.

Tabla 6: Prueba de chi cuadrado para determinar la relación de involucramiento laboral y liderazgo gerencial.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,580 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	2,586	4	0,000
Asociación lineal por lineal	1,530	1	0,000
N de casos válidos	55		

Fuente: base de datos del SPSS de las encuestas 2020.

Siendo el valor calculado de la prueba chi-cuadrado con un resultado de 2,580, mientras 4 grados de libertad como resultado, la significancia calculada de la prueba de $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula: como resultado de la investigación se establece, que si existe una relación entre el liderazgo gerencial y el Involucramiento Laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Tabla 7:

Resultados de las relaciones interpersonales y liderazgo gerencial.

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
LIDERAZGO GERENCIAL	ALTO	11 20,0%	4 7,3%	11 20,0%	26 47,3%
	MEDIO	13 23,6%	4 7,3%	2 3,6%	19 34,5%
	BAJO	5 9,1%	2 3,6%	3 5,5%	10 18,2%
TOTAL		29 52,7%	10 18,2%	16 29,1%	55 100,0%

Fuente: Resultados extraídos del SPSS de las encuestas a los trabajadores del Gobierno de Ancash – 2020.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la información mostrada en la tabla 4, se determinó que la intersección entre relaciones interpersonales y liderazgo gerencial que está en el nivel medio con un 23,6%, se puede observar que las relaciones interpersonales tiene un mayor porcentaje en el bueno con un 52,7%, ya que liderazgo gerencial se puede notar que tiene un promedio de 47,3%, esto quiere decir que con un nivel bueno en relaciones interpersonales existe una comunicación horizontal entre los trabajadores y directivos como también hay apoyo entre los trabajadores, viéndose un nivel bueno en el liderazgo gerencial donde el jefe interactúa de forma dinámica en la oficina.

Tabla 8: Prueba de chi cuadrado para determinar la relación de relaciones interpersonales y liderazgo gerencial.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,069 ^a	4	,194
Razón de verosimilitud	6,152	4	,188
Asociación lineal por lineal	4,093	1	,043
N de casos válidos	55		

Fuente: base de datos del SPSS de las encuestas 2020.

Siendo el valor calculado de la prueba chi- cuadrado de 6,069, además tiene 4 grados de significancia, mayor que el valor teórico y un valor de significancia calculada de la prueba de $0,194 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, como resultado de la investigación implica que: existe una relación entre el liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales en la organizacional del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Tabla 9:

Resultados de condiciones laborales y liderazgo gerencial.

CONDICIONES LABORALES				
	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
Regional de Anca – 2020.				
LIDERAZGO GERENCIAL ALTO	13	9	4	26
	23,6%	16,4%	7,3%	47,3%
MEDIO	16	2	1	19
	29,1%	3,6%	1,8%	34,5%
BAJO	10	0	0	10
	18,2%	0,0%	0,0%	18,2%
TOTAL	39	11	5	55
	70,9%	20,0%	9,1%	100,0%

Fuente: Resultados extraídos del SPSS de las encuestas a los trabajadores del Gobierno de Ancash – 2020.

INTERPRETACIÓN:

Teniendo en cuenta la información mostrada en la tabla 5, se determina que la intersección de percepción del Liderazgo Gerencial y condiciones laborales en el

medio tiene 29,1%, mientras que la dimensión de condiciones laborales tiene el porcentaje mayor en el nivel bueno con 70,9%, así mismo la dimensión de liderazgo gerencial tiene un 47,3% en altura bueno. Eso quiere decir que las condiciones laborales se está llevando adecuadamente ya que se observa que los trabajadores se sienten conformes con el lugar de trabajo porque se cumplen las reglas establecidas, también en el liderazgo gerencial tiene un nivel bueno porque se asume responsablemente todas las funciones y decisiones.

Tabla 10:

Prueba de chi cuadrado para determinar la relación de condiciones laborales y clima laboral

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,409 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	18,324	4	,001
Asociación lineal por lineal	8,964	1	,003
N de casos válidos	55		

Fuente: base de datos del SPSS de las encuestas 2020.

Siendo el valor calculado de la prueba chi- cuadrado con un 15,409, mayor que el valor teórico de un valor de significancia calculada de la prueba de $0,004 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, como resultado de la investigación implica que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo gerencial y las condiciones laborales que tiene el personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash en el 2020.

V. DISCUSIÓN

En la discusión de resultados se parte de una triada de fundamentaciones donde en primer lugar se tiene en cuenta los resultados encontrados en el estudio, luego relacionando con los resultados encontrados en investigaciones similares que figuran como antecedentes, posterior a ello fundamentado con las teorías que sustentan tales relaciones.

Según el objetivo general, determinar la relación que tiene el liderazgo gerencial y el clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Los resultados encontrados en el estudio determinan que existe relación entre las variables de Liderazgo Gerencial y clima laboral del G.R.A., es significativa de acuerdo a la prueba de Chi Cuadrado con 9,623 , tienen que ver con la investigación de Villacrez (2016) titulada “Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera” sustentada en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito-Ecuador, donde a diferencia del estudio ejecutado encuentra que los estilos de mayor predominancia en 11 establecimientos bancarios son el orientativo e imitativo. Los resultados de la prueba Chi Cuadrada de Pearson llega a un valor de 52, 036, 20 grados de libertad y Significancia asintótica (2 caras) .

En lo relacionado al Clima laboral, en el antecedente, se demostró que existe satisfacción de los trabajadores por integrar una gran organización, con infraestructura moderna, buen equipamiento y excelentes relaciones interpersonales entre directivos, personal profesional, técnico y operativo. Como la similitud de la información sobre el clima laboral de los trabajadores del G.A., donde manifiestan que los aspectos del clima laboral se encuentren en las mejores condiciones.

Desde el referente teórico, el estilo gerencial es una actividad realizada por seres humanos donde los elementos determinantes tienen que ver con las características personales de los gerentes, donde prevalece el liderazgo, la capacidad para negociar

y armonizar, considerándose el gerente como un ser humano, comprensivo, benevolente y justo. En lo que se refiere a la teoría del clima laboral, esto tiene relación con Olaz (2013) quien sostiene que el clima laboral debe estar sustentada desde su justificación teórica desde el nuevo contexto de la organización y la muy especial significancia de los trabajadores como los recursos humanos, que es la clave sociológica, junto con los demás constructos relacionados a la comunicación, trato, interrelaciones, comprensión, solidaridad entre otros determinantes del clima laboral en todas las organizaciones laborales.

Según Fernández (2015) manifiesta que el clima laboral es la atmósfera de trabajo o es el medio ambiente de calidad en el que se desenvuelven los trabajadores. Cabrera (1996) por su parte considera que el clima laboral es una las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la dimensión de autorrealización del clima laboral en la organizacional del personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash en el 2020.

Teniendo en cuenta los resultados de las tablas cruzadas entre el Liderazgo gerencial y la dimensión de Autorrealización del Clima Laboral, se encuentra que el 52,7 % se ubica en el nivel bueno. En cuanto, a los resultados del Chi Cuadrado se determina que el valor teórico es 9.49 y un valor de significancia calculada de la prueba de 0,000 < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula, lo que significa la existencia de una relación entre el Liderazgo gerencial y la dimensión de Autorrealización correspondiente al Clima Laboral, tal como lo evidencia la prueba de simetría confirmando la relación entre ambas variables.

Estos resultados guardan relación directa con lo encontrado por Alvarado y Caferata (2018) que después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman obtuvieron un nivel de significancia Sig. $p=0.362 > 0.05$, aceptándose la hipótesis nula, es decir, que el estilo de liderazgo de los jefes se relacionan significativamente con la

autorrealización del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018. En este caso el estudio realizado admite la relación entre en el estilo gerencial, y el antecedente que confirma la relación.

Objetivo específico 2: Relacionar la variable de liderazgo gerencial y el Involucramiento Laboral como dimensión del clima laboral del personal administrativo en el Gobierno de Ancash en el 2020.

Los resultados obtenidos en las tablas cruzadas entre la variable Liderazgo Gerencial y la dimensión de involucramiento laboral .demuestran que el nivel de involucramiento laboral con un 40,0% tiene el puntaje más alto, mientras que el puntaje medio se tiene 187,2% por lo que se determina que existe relación entre el Liderazgo Gerencial y la dimensión de involucramiento laboral. Esta determinación, se confirma con la prueba de chi cuadrado que determina que siendo el valor calculado de la prueba menor que el valor teórico de 9.49 y un valor de significancia calculada de la prueba de $0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, estableciéndose que existe una relación entre el liderazgo gerencial y el Involucramiento Laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Comparando los resultados con los encontrados por Alvarado (2017) en su estudio “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”, que de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, se determinó la existencia de una relación directa y significativa de la variable Liderazgo Gerencial con la dimensión de involucramiento laboral de 0,789 considerándose alto, lo que determina la existencia de una relación entre ambas variables, resultado contrarios entre ambos resultados.

Desde el referente teórico según Riquelme (2018) el involucramiento laboral significa que un trabajador, muestra diferentes actitudes referentes a su centro de trabajo, estas actitudes son respuestas ante una evaluación positiva o negativa que el individuo tiene acerca de los diferentes aspectos de su trabajo. Por su parte Jericó (2016) señala que el involucramiento laboral como aspecto de la organización laboral es considerado como aspecto fundamental dentro de la ciencia administrativa que considera el enfoque

de los recursos y el talento humano en el trabajo. En otros términos el involucramiento es el nivel de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y se manifiesta directamente con el nivel alto o bajo desempeño notado como beneficio. Entonces, según este autor el grado de involucramiento que manifiesta un trabajador tiene que ver con la entrega, compromiso y participación espontánea en su trabajo. Para lograr estas actitudes positivas, mucho tiene que ver la influencia del líder gerencial.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales como dimensión del clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Los resultados de la tabla cruzada entre el Liderazgo y las relaciones interpersonales demuestran que tienen un puntaje de 52,7% y el nivel medio tiene 23,6% mientras que el nivel bajo un 18,2% respectivamente, de esta manera se puede decir que tiene una relación interpersonal, por lo tanto existe relación entre ambas variables. De acuerdo a la prueba de Chi cuadrado se encontró que el valor teórico y 2,580^a el valor de significancia calculada de la prueba de 0,194 Menor 0,05 , se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia existe una relación entre el liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales, permite confirmar que existe relación entre ambas variables.

Cumpliendo el procedimiento de comparación de resultados con los antecedentes, se encontró el estudio de Aguilar y Lucero (2015) en la investigación titulada “El liderazgo gerencial del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la Empresa Eléctrica de Guatemala S.A”. Comparando los resultados se encontró una correlación de Pearson con un valor mínimo de “r” de: 0.4789 y el valor de coeficiente de correlación es de: 0.6921, por lo que alcanza al valor mínimo de r, dando como resultado que si existe una correlación entre las variables, confirmándose la hipótesis planteada: El estilo de liderazgo del equipo gerencial impacta en las relaciones interpersonales en Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A., estableciéndose cierta diferenciación por existir relación en el estudio efectuado.

Estableciendo la referencia teórica que sustenta las relaciones interpersonales como dimensión del clima laboral, Pérez y Gardey (2008) lo consideran como el conjunto

de interacciones recíprocas entre dos o más trabajadores. Se trata de las relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social, y por las propias decisiones establecidas según la naturaleza del trabajo. Por su parte Moreno (2018) señala que dentro de un grupo de trabajo el factor de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social laboral repercute directamente en el desarrollo del ser humano, para lo cual es necesario identificar cómo inciden las relaciones interpersonales al interior del clima laboral

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la dimensión de condiciones laborales que tiene el personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash en el 2020.

Los resultados encontrados en la tabla cruzada de la variable de Liderazgo Gerencial y condiciones laborales se encuentra un puntaje bueno como 70,9%, el medio de 29,1%, y el alto de 47,3%, significando entre estas dos variables existe una relación significativa.

Siendo el valor calculado de la prueba mayor que el valor teórico $15,409^a$ y un valor de significancia calculada de la prueba de $0,004 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, como resultado de la investigación implica que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo gerencial y las condiciones laborales que tiene el personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Comparando los resultados encontrados en el estudio de Pastor (2018) en la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima-2017”. De acuerdo a los resultados, tal como se muestra en el Cuadro 26, la dimensión 5 Condiciones Laborales de la variable 1 Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable con un 35.80%. Esto nos indica que los trabajadores administrativos consideran que existe un nivel regular en elementos materiales, psicosociales y económicos en la empresa, por lo que concluye en que existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores

administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017, concordando con lo encontrado en el estudio efectuado.

Desde el referente teórico, el liderazgo gerencial es un estilo que promueve la participación de los trabajadores, determinando un ambiente conocido como el clima laboral que se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. En razón a ello, Bulnes (2016) indica que las llamadas condiciones favorables de trabajo, es la apreciación que tienen los trabajadores que la empresa se preocupa por atender los todos los requerimientos que debe tener para un mejor desempeño. También Castillejo (2005) explica que es la situación cuando los trabajadores se preocupan por el ambiente laboral que laboran, tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una relación entre el liderazgo gerencial y el clima laboral en el personal administrativo del Gobierno de Ancash, en el sentido de acuerdo a la prueba de hipótesis donde se encuentra que el valor de chi cuadrado con 9.49% y un p-valor $0,047 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, como resultado de la investigación implicando evidencia para afirmar que existe una relación parcial entre el liderazgo gerencial y clima laboral del personal administrativo del Gobierno de Ancash en el 2020.

Segundo: Se encuentra que la variable de liderazgo gerencial, si se relaciona directa y significativamente con la primera dimensión correspondiente a la autorrealización del clima laboral. Se toma en consideración los resultados de la prueba de hipótesis que precisa lo siguiente: Siendo el valor calculado de la prueba mayor que el valor teórico 9.49% y un valor de significancia calculada de la prueba de $0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, confirmándose la hipótesis alterna, confirmándose la relación directa y significativa..

Tercero: Se encuentra que si existe relación directa entre la variable de liderazgo gerencial con la dimensión de involucramiento laboral. Esta aseveración tiene su fundamento en la tabla de medidas simétricas donde el nivel de involucramiento laboral muestra un 12,7% figura tiene el puntaje más alto, mientras que el puntaje medio se tiene 18,2% y el bajo tiene un 9,1% eso quiere decir, que el nivel medio está con mayor puntaje que el nivel mayor.

Cuarto: Las referencias proporcionadas en la tabla cruzada determina que existe relación entre la variable liderazgo gerencial con la dimensión de relaciones interpersonales correspondiente a la variable de clima laboral. Tal confirmación, se toma en función a lo mostrado en tabla 4, donde se aprecia que las relaciones interpersonales y el liderazgo gerencial tiene un puntaje de 47.3% y el nivel medio tiene 34,5% mientras que el nivel bajo un 18,2% respectivamente, de esta manera se puede decir que tiene una adecuada relación interpersonal por tener mayor puntaje; por lo tanto existe relación entre ambas variables.

Quinto: la información que muestra la tabla 5, si demuestra que existe relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión de condiciones laborales. Se determina que la percepción del Liderazgo Gerencial y condiciones laborales tiene un puntaje de alto 29,1%, el medio 23,6%, el

medio tiene y el bajo tiene 18,2% refiriendo así que entre estas dos variables existe una relación significativa.

VIII. RECOMENDACIONES

Primero: El jefe de recursos humanos del Gobierno de Ancash, teniendo en cuenta la relación entre las variables de liderazgo gerencial con el clima laboral entre el personal administrativo, se deben promover capacitaciones mensuales donde se tomen los temas de clima laboral, contenidos de liderazgo y de compromiso de desempeño como de las relaciones interpersonales se haga conocer las actividades donde los trabajadores administrativos continúen involucrándose más en las responsabilidades.

Segundo: Los directivos del Gobierno de Ancash, deben asumir roles y funciones efectivos de liderazgo gerencial desarrollando reuniones semanales donde se haga conocimiento al personal de las metas y fines de la empresa como una estrategia viable que les permita orientar el trabajo no solamente del personal administrativo, sino de todo los recursos humanos de las diferentes áreas y oficinas para conseguir una mejor participación de todos los trabajadores del Gobierno de Ancash.

Tercero: Los Trabajadores administrativos del Gobierno de Ancash, deben tomar conciencia que un trabajador debe responder con entrega, compromiso, identificación y demás valores con la institución donde laboran, cumpliendo con

las reglas de trabajo como llegar puntual al centro de labores, ejecutando sus funciones encomendadas con responsabilidad.

Cuarto: Las autoridades del Gobierno de Ancash, deben desarrollar actividades de convivencia donde se permita interactuar entre los jefes y trabajadores esto ayudara a algunas dificultades y limitaciones que pudiera haber en el centro de trabajo, pueden ser superadas en la medida de toma de decisiones de compromiso institucional.

VIII. REFERENCIAS

Bulnes, J. (2016). *Las organizaciones laborales y las condiciones de trabajo: Asertividad o Negatividad*. Bogotá; Magisterio.

- Aguilar, G. (2015). *El liderazgo gerencial del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la Empresa Eléctrica de Guatemala S.A.* Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Alvarado, J. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016.* Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Aubert, G. (2016). *El Liderazgo gerencial es el proceso empresarial.* Bogotá-Colombia: Magisterio.
- Araujo, R.; Torre, J.M, Y López,M. (2011). *El Clima Organizacional en el Diseño del Balanced Scorecard: Evaluación Psicométrica de un Instrumento de Medida.* Belo Horizonte: Universidad Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Björnberg, A. y Nicholson, N. (2007). *El clima familiar escala el desarrollo de una nueva medida para su uso en la investigación de empresas familiares .* Estados Unidos: Family Business Review, 12, 229-
- Blastos, J. (2014). *El clima organizaciones, factores y procesos determinantes.* Bogotá: Casas S.A.
- Briones, G. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales.* Bogotá-Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. ICFES.
- Castillejo, Y, (2005). *Las condiciones laborales y niveles de productividad.* Buenos Aires: Nuevo Kapelusz,
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* México: McGraw-Hill Interamericana

Caballero y Carrasco (2012). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la Corporación Centinela de Chimbote*. Chimbote: Universidad César Vallejo.

Cabrera, R. (2015). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa Pacífico Seguros S.A. en la sucursal de la ciudad de Chiclayo 2014*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Castillo, C. (2000). *Clima Organizacional*. Recuperado de <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>

Castillo, Y. & Vásquez, B. (2012). *El Mobbing y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo, Chimbote- 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.

Chiavenato, I. & Colbs, (2001). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.

Delgado, M. (2015). *Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado*. Bogotá-Colombia: Universidad de Colombia.

Domínguez, D.(2016).*Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote*. Chimbote: Universidad César Vallejo.

Flippo, E. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill

Goncalvez, A. (2007). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, Diciembre 1997.

- Goleman, D. (2000). *Clima laboral y liderazgo que obtiene resultados*. Estados Unidos: Harvard Business Review, 78 (2), 78-90
- Grupo de Desarrollo Económico (2018). *El liderazgo en las instituciones públicas en regiones pilotos*. Lima: GRADE S.A.
- Jericó, P. (2016). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid-España:Prentice Hall Financial Times.
- Jiménez, R. E. (2012). *El clima organizacional*. Venezuela: Universidad Fermín Toro.
- Kinnear, T. y Taylor, J. (2008). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*. Colombia: McGraw-Hill.
- López, U. (2013). *Clima Organizacional*. México: Universidad Tecnológica de Tula Tepeji.
- Melgar, E. (2018). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Recuperado de <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>
- Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas.

- Muñoz, E.; Coll, J.; y Torrente, M. (2006). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. Atención Primaria*. Madrid: Oikos.
- Olaz, A. (2013). *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica-Descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. España: Ediciones, Luis Gímez Encinas.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Informe sobre los trabajadores de la administración pública*. Ginebra: Publicaciones OIT.
- Osorio, R. (2017). *El cuestionario como instrumento de recolección de datos en a investigación social*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pérez, J. Gardey, A. (2008). *Factores determinantes del clima laboral*. México: Trillas.
- Posada, D. (2016). *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Parker, C.P., Baltes, B.B., y Young, S.A. (2003). *Relaciones entre las percepciones psicológicas del clima y los resultados del trabajo: una revisión meta-analítica*. Estados Unidos: Journal of Organizational Behavior,
- Patterson, M.G., West, M.A., y Shackleton, V.J. (2005). *Validación de la medida del clima organizacional: enlaces a prácticas gerenciales, productividad e innovación*. Estados Unidos: Journal of Organizational Behavior
- Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Villarta*. México: Escuela Superior de Comercio y Administración de Santo Tomás.

Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Villarta*. México: Escuela Superior de Comercio y Administración de Santo Tomás.

Riquelme, M. (2018). *Qué es el involucramiento en el trabajo*. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/#:~:text=El%20involucramiento%20en%20la%20organizaci%C3%B3n,trabajo%20y%20del%20ambiente%20laboral>.

Sierra, M. (2015). *El clima laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V*, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Villacrez, C. (2016). *Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera*. Quito-Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito-Ecuador.

Villanueva, A. (2016). *Estructura Orgánica de los Gobiernos Regionales*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/AldVilla/estructura-organica-de-los-gobiernos-regionales>

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO GERENCIAL	Aubert (2016) Liderazgo gerencial es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas, fines y objetivos específicas. Por eso es que el liderazgo gerencial es un incuestionable forjador de cultura y clima organizacional. (12).	Diferentes criterios e indicadores que permitirá evaluar cada una de las dimensiones con un adecuado instrumento de medida.	Estilos gerenciales	Estilo directivo	Ordinal
				Estilo consultivo	
				Estilo delegativo	
				Estilo participativo	
			Comportamiento directivo.	Dar órdenes	
				Persuadir	
				participar organizar	
CLIMA LABORAL	Cabrera (2015) lo define como la personalidad de la organización donde existen muchos factores concurrentes para la existencia de una buena interrelación de trabajadores que permita el logro de objetivos institucionales. (p. 45)	Instrumento técnico y operativo que permita evaluar los indicadores e ítemes de cada una de las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, las relaciones personales y las condiciones laborales.	Autorrealización	Desarrollo personal de los trabajadores.	Ordinal
				Desarrollo del talento humano.	
				Mérito de los trabajadores.	
			Involucramiento Laboral	Existe identificación con la organización	
				Cumplimiento de roles y funciones	
				Sentido de pertenencia	
			Relaciones interpersonales	Satisfacción en el trabajo	
				Buena comunicación	
				Fraternidad en el grupo	
				Igualdad para todos	
				Respeto y consideración.	

			Condiciones labores	Se cuenta con todos los equipos	
				Se cuenta con todos los elementos de bioseguridad	
				Se brinda todos los recursos	
				Capacitación y actualización	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE VIENE LABORANDO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH CORRESPONDIENTE AL LIDERAZGO GERENCIAL, EN EL 2020

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Cargo: 1.2. Condición:
1.3. Sexo: M F 1.4. MUESTRA SELECCIONADA

II. INDICACIONES :

Distinguido (a) trabajador (a) Administrativo del Gobierno Regional de Ancash, una estudiante de pre grado de la Universidad César Vallejo de la sede Huaraz, viene realizando un trabajo de investigación relacionado al Liderazgo Gerencial, por lo que se dignará leer detenidamente cada uno de los enunciados y marcar la alternativa que considere pertinente.

Siendo la encuesta de carácter reservada, se le invoca responder con toda franqueza para garantizar así el logro de los objetivos del estudio.

Muy de acuerdo: MDA

De acuerdo : DA

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: NAND

En desacuerdo: ED

Totalmente en desacuerdo: MED

III. ITEMs

N°	AFIRMACIONES	ESCALA				
		TA	A	NA ND	D	TD
1	El jefe de la oficina donde laboras se caracteriza por ser un líder que tiene confianza en sí mismo.					
2	Su jefe como líder confía en Ud. y en los demás trabajadores para el desarrollo de las actividades que se le delega.					
3	3.El jefe del área donde labora los monitorea constantemente					
4	El jefe de su oficina acepta hacer algunos cambios con la participación de los colaboradores					
5	El jefe suele darles confianza a todos los colaboradores para que puedan participar libremente					
6	El jefe de la oficina donde laboras, asume personalmente todas las funciones y decisiones.					
7	El Jefe interactúa de forma dinámica dentro de la oficina					
8	El jefe delega funciones a todos en forma rotativa.					
9	El jefe del área participa en todas y cada una de las actividades que se cumple en la oficina.					
10	El jefe de la oficina deja participar democráticamente a todo el personal en las reuniones que se realizan.					
11	El jefe donde labora da órdenes de manera respetuosa.					
12	El jefe al dar órdenes lo hace de manera imparcial y adecuada.					
13	El jefe imparte órdenes a todo el grupo.					
14	El jefe de la oficina es empático con cada colaborador.					
15	El jefe de la oficina primero trata de convencer a través de buenas razones para que se pueda tomar una decisión.					
16	El jefe de la oficina planifica tareas constantemente con los trabajadores					
17	el jefe de la oficina dispone lo que se debe realizar en las actividades.					

18	El jefe de la oficina participa en actividades organizadas en fechas especiales.					
19	Se promueve la participación de los trabajadores en las diferentes actividades que se planifica en el año					

FECHA:

HORA:

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE VIENE LABORANDO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH CORRESPONDIENTE AL CLIMA LABORAL, EN EL 2020

I.DATOS INFORMATIVOS:

3.1. Cargo: 1.2. Condición:
1.4. Sexo: M F 1.4. MUESTRA SELECCIONADA

II. INDICACIONES :

Distinguido (a) trabajador (a) Administrativo del Gobierno Regional de Ancash, una estudiante de pre grado de la Universidad César Vallejo de la sede Huaraz, viene realizando un trabajo de investigación relacionado al Clima Laboral, por lo que se dignará leer detenidamente cada uno de los enunciados y marcar la alternativa que considere pertinente.

Siendo la encuesta de carácter reservada, se le invoca responder con toda franqueza para garantizar así el logro de los objetivos del estudio.

Muy de acuerdo: MDA

De acuerdo : DA

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: NAND

En desacuerdo: ED

Totalmente en desacuerdo: MED

N°	AFIRMACIONES	ESCALA				
		M E D	E D	NA ND	DA	MD A
20	El Gobierno Regional de Ancash, se preocupa por el bienestar de los trabajadores brindando ayuda psicológica.					
21	En el Gobierno Regional de Ancash, los trabajadores mejoran sus habilidades.					
22	En el Gobierno Regional de Ancash, se preocupan por brindar capacitaciones mensuales a los trabajadores.					
23	En el Gobierno Regional de Ancash, se tiene en cuenta el desempeño eficiente de los trabajadores brindando incentivos.					
24	En el Gobierno Regional de Ancash, se reconoce los méritos de los trabajadores brindando apoyo monetario.					
25	Los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, se identifican con la organización realizando adecuadamente sus labores.					
26	Todos los trabajadores cumplen sus roles y funciones en las oficinas donde laboran.					
27	los trabajadores se sienten felices de pertenecer al gobierno regional de Ancash.					
28	En el Gobierno Regional existe una comunicación horizontal entre los directivos y trabajadores					
29	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores del gobierno región de Ancash.					
30	Se observa que existe apoyo entre los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash					
31	Se observa que dentro de la oficina de trabajo no existe favoritismo.					
32	Existe consideración a los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash.					
33	En el Gobierno Regional de Ancash el trato de los jefes con los colaboradores se hace de manera respetuosa.					

ANEXO 4: BASE DE DATOS DE EXCEL

N°	DARTOS GENERALES			PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO GERENCIAL																TOTAL DE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO GERENCIAL	N°	PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL													TOTAL PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL													
	GÉNERO	EDAD	OCUPACIÓN	Estilos gerenciales										TOTAL	Comportamiento directivo y de apoyo.									TOTAL	Autorrealización				TOTAL	Involucramiento laboral						TOTAL	Relaciones interpersonales				TOTAL	Condiciones laborales				TOTAL		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15			16	17		18	19	20	21		22	23	24	25	26			27	28	29	30		31	32					
1	F	26	1	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	1	4	4	5	13	3	5	5	13	4	3	5	12	5	3	4	5	17	55				
2	F	20	1	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	2	3	3	5	11	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	16	49				
3	M	34	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	3	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	3	7	3	3	3	12	31					
4	M	39	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	4	2	3	4	9	5	4	4	13	3	4	5	12	3	4	4	5	16	50				
5	M	21	2	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	5	5	5	5	15	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	4	19	61					
6	M	27	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	6	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	5	4	5	18	50				
7	M	31	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	38	1	4	5	3	4	4	5	5	4	35	73	7	1	2	3	6	4	5	1	10	2	3	4	9	5	4	4	17	42					
8	M	29	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	78	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	16	52					
9	M	25	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	9	3	4	5	12	3	4	5	12	3	4	5	12	3	4	5	4	16	52				
10	M	42	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	10	2	1	1	4	3	4	5	12	1	1	2	4	4	5	4	3	16	36				
11	M	21	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	11	5	5	5	15	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	4	19	61					
12	M	32	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	4	5	18	57				
13	M	25	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	13	3	3	3	9	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	4	5	17	53				
14	M	32	2	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	14	4	4	5	13	3	5	5	13	4	3	5	12	5	3	4	5	17	55				
15	M	27	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	15	3	3	5	11	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	16	49					
16	M	32	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	16	2	2	2	6	2	2	6	2	2	3	7	3	3	3	12	31						
17	M	33	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	17	2	3	4	9	5	4	4	13	3	4	5	12	3	4	4	5	16	50				
18	M	25	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	18	5	5	5	15	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	4	19	61					
19	M	35	2	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	19	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	5	4	5	18	50				
20	M	27	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	20	1	2	3	6	4	5	1	10	2	3	4	9	5	4	4	17	42					
21	M	26	3	4	4	4	3	3	3	2	1	1	1	26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	66	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	16	52					
22	M	39	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	22	3	4	5	12	3	4	5	12	3	4	4	5	12	3	4	5	4	16	52			
23	M	43	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	23	2	1	1	4	3	4	5	12	1	1	2	4	4	5	4	3	16	36				
24	M	28	3	3	3	3	34	4	4	5	5	5	2	68	1	4	5	3	4	4	5	5	4	35	103	24	3	3	5	12	1	1	3	5	5	5	5	15	5	4	4	17	49					
25	M	34	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	78	25	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	4	5	18	57				
26	M	23	5	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	26	3	3	3	9	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	4	5	17	53				
27	M	41	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	27	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	4	5	18	57				
28	F	26	1	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	28	3	3	3	9	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	4	5	17	53				
29	F	20	1	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	29	4	4	5	13	3	5	5	13	4	3	5	12	5	3	4	5	17	55				
30	M	34	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	37	1	4	5	3	4	4	5	5	4	4	35	72	30	3	3	5	11	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	16	49					
31	M	39	2	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	78	31	2	2	2	6	2	2	6	2	2	3	7	3	3	3	12	31						
32	M	21	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	32	2	3	4	9	5	4	4	13	3	4	5	12	3	4	4	5	16	50				
33	M	27	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	33	5	5	5	15	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	4	19	61					
34	M	31	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	34	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	5	4	5	18	50				
35	M	29	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	35	1	2	3	6	4	5	1	10	2	3	4	9	5	4	4	4	17	42				
36	M	25	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	37	1	4	5	3	4	4	5	5	4	35	72	36	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	16	52					
37	M	42	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	78	37	3	4	5	12	3	4	5	12	3	4	5	12	3	4	5	4	16	52				
38	M	21	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	38	2	1	1	4	3	4	5	12	1	1	2	4	4	5	4	3	16	36				
39	M	32	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	39	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	4	5	18	57				
40	M	25	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	43	3	4	5	5	5	4	4	3	3	36	79	40	3	3	3	9	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	4	5	17	53				
41	M	32	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	37	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38	75	41	4	4	5	13	3	5	5	13	4	3	5	12	5	3	4	5	17	55				
42	M	27	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	50	66	42	3	3	5	11	4																	

ANEXO 5: BASE DE DATOS EN EL SPSS

	Estilos_geren ciales	Comportamie nto_direc_ap oy	Percep_Lider azgo	Autorrealizaci on	Involucramien to_lab	Relaciones_i nter	Condiciones_ lab	Percep_Clim a_lab	var	var	var	var	var	var	var	var
1	BAJO	MEDIO	BAJO	MALO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR								
2	ALTO	MEDIO	ALTO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
3	ALTO	ALTO	ALTO	BUENO	MALO	MALO	MALO	MALO								
4	BAJO	MEDIO	BAJO	MALO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR								
5	ALTO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR								
6	MEDIO	ALTO	ALTO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO								
7	ALTO	BAJO	MEDIO	REGULAR	MALO	REGULAR	BUENO	REGULAR								
8	MEDIO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
9	MEDIO	ALTO	MEDIO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
10	ALTO	MEDIO	ALTO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
11	ALTO	ALTO	ALTO	BUENO	MALO	MALO	REGULAR	MALO								
12	ALTO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	MALO	BUENO	MALO	REGULAR								
13	MEDIO	ALTO	MEDIO	REGULAR	MALO	BUENO	BUENO	REGULAR								
14	ALTO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
15	ALTO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	MALO								
16	ALTO	MEDIO	ALTO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
17	ALTO	MEDIO	MEDIO	REGULAR	MALO	REGULAR	BUENO	REGULAR								
18	MEDIO	ALTO	MEDIO	REGULAR	MALO	MALO	MALO	MALO								
19	ALTO	ALTO	ALTO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								
20	MEDIO	ALTO	ALTO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO								



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Estilos_ger...	Numérico	1	0		{1, ALTO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Comportami...	Numérico	1	0		{1, ALTO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Percep_Lid...	Numérico	1	0		{1, ALTO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Autorrealiza...	Numérico	1	0		{1, BUENO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Involucramie...	Numérico	1	0		{1, BUENO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Relaciones_...	Numérico	1	0		{1, BUENO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Condiciones...	Numérico	1	0		{1, BUENO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Percep_Cli...	Numérico	1	0		{1, BUENO}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9											
10											
11											

ANEXO 6: CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

FÓRMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA DE ESTUDIO

$$n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 PQ}$$

N = Tamaño de la población	114 trabajadores administrativos
Z = Nivel de confianza	90 %
error de estimación de 5%	5 %
Parámetro Z	1,96
n0 (muestra)	55

ANEXO 7:

Primera validación: Mg. Marlon días Dávila

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL INSTRUMENTO: Percepción de la relación del liderazgo gerencial con el clima laboral del personal administrativo del gobierno de Ancash-2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el clima laboral del personal administrativo del gobierno regional de Ancash

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

VALIDADOR: Mg. Marlon Díaz Dávila

FECHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

			d.-ni en desacuerdo e.- En desacuerdo 4.- En el Gobierno Regional de Ancash el trato de los jefes con los colaboradores se hace de manera respetuosa. a.-Muy de acuerdo b.-De acuerdo c.- Ni de acuerdo d.-ni en desacuerdo e.- En desacuerdo																	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBSERVACIÓN: Corrige la 10 y la 11 presentan el mismo objetivo, 13 y 14 mismo detalle, lo mismo con la 10 y la 19. Repl que esta en rojo debe tener coherencia.


 FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Percepción de la relación del liderazgo gerencial con el clima laboral del personal administrativo del gobierno de Ancash-2020

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el clima laboral del personal administrativo del gobierno regional de Ancash en el 2020.

DIRIGIDO A: Junior Espinoza

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ESPINOZA ROMERO JUNIOR HENRY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : LICENCIADO EN ADMINISTRACION



Logo of the Regional Government of Ancash (GOA) on the left. The signature is in blue ink. Below the signature, the text reads: "Junior Henry Espinoza Romero", "Lic. Administración", and "CLAD N° 07890".

Firma

Post firma
DNI

ANEXO 9: TERCERA VALIDACIÓN : Mg. CRUZ GONZALES RICHARD JOSUÉ

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Percepción de la relación del liderazgo gerencial con el clima laboral del personal administrativo del gobierno de Ancash-2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el clima laboral del personal administrativo del gobierno regional de Ancash en el 2020.

DIRIGIDO A: Richard Josué Cruz Gonzales

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

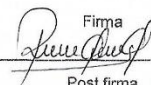
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

CRUZ GONZALES RICHARD JOSUÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Firma




Post firma

Mgtr. Richard J. Cruz Gonzales
Docencia e Investigación

DNI 42925333 CPE. N° 0542925333



CARGO

"Año de la universalización de la salud"

Huaraz, 04 de Setiembre del 2020

OFICIO Nº 01 --20/GRA --DREA-UGEL HZ.I. E. UCV.

SEÑOR: INGENIERO JUAN CARLOS MURILLO ULLOA
PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH

ASUNTO : Solicito Permiso para la aplicación de la muestra piloto y encuesta de instrumento
REF. : Desarrollo de Tesis de la Escuela de Administración

Por el presente le expreso mis más cordiales saludos a nombre de la Universidad Privada Cesar Vallejo; así mismo

Que para culminar la carrera de **ADMINISTRACION** en la universidad Cesar Vallejo, solicito a ud. Permiso **para la aplicación de la muestra piloto y encuesta de instrumento** para realizar mi trabajo de investigación en la Institución que usted, dignamente dirige por lo que pido que me autorice el ingreso a la institución a tomar lo mencionado a los trabajadores, dichos datos son muy importantes para el desarrollo de la investigación cuyo título es "liderazgo gerencial y clima laboral"

Por lo expuesto ruego a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Atentamente

Allison Moran Alcántara

DNI: 74945186



