



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional
para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Brito González, Sofía (orcid.org/0000-0001-9545-4715)

ASESOR:

MBA Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación
en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado, es dedicado a mis padres, por su gran apoyo, soporte y fortaleza, para llegar a mi meta.

A mi hija y nieta que siempre fueron mi motor para concretar este reto.

Sofia

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme realizar y concretar mi satisfacción profesional.

A mi familia, por la motivación, confianza y soporte para lograr mi meta trazada

Al asesor, por el tiempo, dedicación y paciencia y mis compañeros que me apoyaron haciendo posible que este trabajo se desarrolle con el éxito esperado.

A la Universidad Cesar Vallejo, que me permite realizar y concretar mi gran sueño de ser profesional.

Sofia

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
III.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	12
III.2. Variables y Operacionalización	13
III.3. Población y Muestra.....	13
III.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	15
III.5. Procedimientos.....	16
III.6. Método de Análisis de Datos.....	16
III.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII.RECOMENDACIONES	26
VIII. REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de clima laboral y liderazgo	26
Tabla 2. Resultados de clima laboral y motivación	27
Tabla 3. Resultados de clima laboral y habilidades de comunicación.....	28
Tabla 4. Resultados de clima laboral y confianza	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general; Determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) Lima Sur, 2022. La población estuvo conformada por 92 colaboradores que se encuentran laborando en las sedes del sur del INABIF, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional – no experimental transversal descriptivo simple. La técnica efectuada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados arrojados por el coeficiente de correlación de Pearson reflejó ser alta con ,652 por lo que se halla una correlación positiva. De igual manera, el nivel de significancia es de ,000 que al ser menor a 0,05 rechaza la hipótesis nula H_0 la cual es, el clima laboral no tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022; y acepta la hipótesis positiva H_1 , el clima laboral tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. Por lo que evidencia que, entre el clima laboral y el liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022, existe un nivel alto de relación.

Palabras clave: Clima laboral, liderazgo, logro de objetivos, compromiso laboral, satisfacción laboral, motivación, habilidades de comunicación, confianza.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective; To determine the relationship that exists between the work environment and the leadership of the staff of the Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) Lima Sur, 2022. The population was made up of 92 collaborators who are working in the southern INABIF offices, the study had a quantitative approach, of an applied type, with a simple descriptive cross-sectional correlational - non-experimental level. The technique of realization was the survey and the questionnaire as an instrument, the results obtained by the Pearson coefficient of realization reflex to be high with .652, so a positive confirmation is found. Similarly, the level of significance is .000, which, being less than 0.05, rejects the null hypothesis H_0 , which is that the work environment has no significant relationship with the personal leadership of the Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022; and accepts the positive hypothesis H_1 , the work environment has a significant relationship with the leadership of the staff of the Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. Therefore, it shows that, between the work environment and the leadership of the staff of the Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022, there is a high level of relationship.

Keywords: Work environment, leadership, goal achievement, work commitment, job satisfaction, motivation, communication skills, confidence.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace muchas décadas, para que una empresa se maneje de forma adecuada y esté alineada para conseguir los objetivos, es muy importante que exista un buen clima laboral, y, por ende, es también muy importante que existan líderes que sepan conducir, guiar y respaldar a sus trabajadores, para lograr ello, hay distintas formas de hacerlo; ya sea reconociendo su esfuerzo, teniendo buena comunicación, explicar las funciones con claridad, ser coherente al momento de expresar sus ideas, entre otras.

Según Bass (1985) cit. Huchiyama (2020) señalaron que para que una institución fracase o logre el éxito, es muy importante que los líderes influyan entre los colaboradores, y ese porcentaje es entre el 45% y 65%.

Asimismo, Andersen (2016) cit. Huchiyama (2020) mencionaron que para que los trabajadores alcancen los objetivos y efectúen sus funciones de forma idónea, es muy importante que los líderes motiven a su grupo humano, y, de igual manera, se identifique con ellos. Para lograrlo, es muy importante estimularlos y alentarlos a encontrar su mejor versión en el centro de labores.

Del mismo modo, Maldonado (2019) cit. Huchiyama (2020) aseveraron que, para obtener un desenvolvimiento laboral idóneo, es muy importante tener un excelente clima organizacional.

Para que dentro de la institución los trabajadores logren desarrollarse de forma eficiente, es importantísimo la satisfacción de los mismos, puesto que, mientras se encuentren conformes con lo que los rodea dentro de la entidad, ellos podrán desenvolverse de una mejor manera y con todas las ganas de seguir aprendiendo, y, asimismo, ejercer sus funciones de forma eficiente, siendo esto muy conveniente, ya que las metas y objetivos que investiga la institución, serán alcanzados

Un buen clima laboral, conlleva a que el ambiente interno resulte ser muy positivo, en el que habrá una buena interacción por parte del personal, como también muy buena comunicación de la empresa, en la que los colaboradores

conocerán las normas, funciones y reglas con las que se maneja la organización, para así, el personal humano se encuentre alineado a la cultura organizacional.

Para Chiavenato (2006) cit. Huachiyama (2020) menciona que, si dentro de la empresa se encuentran trabajadores satisfechos, va a ser muy importante para la productividad y eficacia en la realización de sus labores, para con ello, alcanzar las metas a las que se avoca la entidad. Al existir un clima laboral positivo, los colaboradores trabajarán de acuerdo a los reglamentos internos que maneja la institución, lo cual contribuirá, a que haya una mejor comunicación entre los trabajadores, lo que implicará, un mejor rendimiento, y, por consiguiente, una mayor productividad, al igual que, provocará tomar decisiones atinadas, lo que será trascendental y de utilidad a la entidad.

Para la institución es muy importante que los trabajadores realicen sus labores con mucha eficiencia, entusiasmados en la realización de sus actividades, ya que ello, será contagioso en el entorno y podrán lograr las metas requeridas por el ente.

Para que los trabajadores trabajen en equipo y se perfeccionen en las actividades que realizan diariamente dentro de la entidad, debe existir un clima de confianza, respeto y motivación por parte de los líderes, pues, son elementos que favorecerán a que la organización pueda lograr sus objetivos y así fidelizar y crear lazos con los trabajadores; caso contrario, será muy negativo, y esto se verá reflejado en los resultados empresariales.

Actualmente, por el COVID-19 y las distintas restricciones y protocolos creados para evitar los contagios masivos, la institución debió cambiar el modo de atención, a telefónica y virtual -poder reducir y disminuir el índice de contagios por este virus que se ha llevado una gran cantidad de seres humanos-; lo cual ha dificultado poder llegar a más familias vulnerables y de esta manera, lograr darles soporte y apoyarlas.

Por esta razón, el siguiente estudio tiene como problema general la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022?

Justificación del estudio: El presente estudio es muy importante, ya que, permitirá conocer si es que la institución se encuentra manejado de forma adecuada internamente, para así, lograr los objetivos que se están planteando los altos directivos, analizando la información y creando un plan adecuado para lograr dar soporte y ayudar a las cuantiosas familias de bajos recursos y en abandono, que se hallan dentro del territorio peruano, consiguiendo que los colaboradores trabajen de forma óptima, conociendo todas las directrices para poder manejar las distintas dificultades que se les puedan ir presentando a los trabajadores en su día a día y lograr que sean capaces de tomar decisiones idóneas para la resolución de problemas, y ahora, con mucha mayor razón, en estos tiempos difíciles en los que muchas familias se han visto muy comprometidas por sus bajos recursos y requieren de asistencia con urgencia.

Lo resaltante del siguiente estudio, es que posibilitará a las organizaciones puedan enfocar sus recursos en gestionar de forma idónea un clima laboral adecuado, teniendo en cuenta en que los jefes inmediatos de distintos grupos humanos dentro de la institución, logrará motivar a sus colaboradores tomando en cuenta habilidades comunicativas, empatía, enviando mensajes coherentes y asertivos al momento de expresarse, lo que ayudará, a encaminar a los trabajadores en sus actividades para lograr y alcanzar los resultados deseados por la entidad.

El clima laboral y el liderazgo son muy importantes para que la institución siga prosperando, el presente estudio ayuda a encarar cualquier circunstancia laboral que pueda darse en alguna institución. Con respecto a la recopilación de la data y estudio de información, esta se consiguió con responsabilidad y moralidad, por intermedio de un procedimiento sistemático objetivo y ordenado.

Es por ello que, se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Asimismo, se han trazado los posteriores problemas específicos: ¿Qué relación existe entre clima laboral y motivación y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022? ¿Qué relación existe entre clima laboral y habilidades de comunicación y liderazgo del

personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022? ¿Qué relación existe entre clima laboral y confianza del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022?

De igual manera, se han formulado los objetivos específicos, los cuales son: Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. Determinar la relación que existe entre clima laboral y habilidades de comunicación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. Determinar la relación que existe entre clima laboral y confianza del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Además, se han formulado las siguientes hipótesis generales: H0 El clima laboral no tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. H1 El clima laboral tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. H1 El clima laboral tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. H2 El clima laboral tiene relación significativa con la motivación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. H3 El clima laboral tiene relación significativa con habilidades de comunicación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima Sur, 2022. H4 El clima laboral tiene relación significativa con confianza del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, luego de haber estimado investigaciones que contienen relación con el presente estudio, han sido seleccionados los siguientes como antecedentes nacionales:

Fernandez (2021) en su estudio titulado “Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019” para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo, Tarapoto, 2020, tuvo como propósito general establecer la relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño correlacional. El universo estuvo conformado por 50 trabajadores y también la aplicación del instrumento. Para su selección se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia; para recolectar la data, la encuesta fue la técnica, ella estuvo compuesta por 30 ítems. Para mostrar la confiabilidad de las interrogantes se empleó el Alfa de Cronbach, donde los resultados obtenidos fueron mayores a 0.70. El estudio concluyó con que se encuentra una alta correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional del modo que es mostrado por el coeficiente de correlación Pearson con 0.899. De igual forma, se encuentra un coeficiente de determinación de 0.809, donde el 80.9% del ambiente organizacional incide por parte del liderazgo de los directivos.

García (2016) en su investigación titulada “El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 12-UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2016”, para optar por el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo del director con el Clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 12-UGEL 05- San Juan de Lurigancho – Lima – 2016. El enfoque utilizado en la investigación es cuantitativo, básico, con un diseño no experimental de tipo

descriptivo-correlacional. El universo de estudio estuvo conformado por 153 docentes. Asimismo, se empleó la fórmula de Cochram para establecer la muestra, la cual lanzó que 110 docentes debían ser encuestados. La encuesta fue la técnica efectuada para la recopilación de datos, haciendo uso del formulario de preguntas. El instrumento aplicado proyecta un alto grado de fiabilidad con relación al cuestionario de las variables liderazgo del director y clima organizacional, pues ambas proyectaron un 0.930 y 0.970 respectivamente; por lo tanto, se puede confirmar que se puede emplear a la muestra de estudio seleccionado, el instrumento. La investigación concluyó en que existe relación significativa entre el liderazgo del director con el clima organizacional de las instituciones al conseguir una correlación no paramétrica positiva de grado moderada y altamente significativa ($Rho = 0.596$; $p = .000$).

A continuación, los antecedentes internacionales:

Boada (2017) en su investigación titulada “Liderazgo y Clima laboral en CLINMEYD S.A. Northospital”, para titularse como Psicólogo Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas en la Universidad Central del Ecuador, Quito, 2017. Tuvo como objetivo general Identificar si la forma de liderazgo en que supervisores de área operaron se relaciona con el Clima Laboral. El enfoque que efectuó fue el cuantitativo, tipo de investigación relacional-descriptiva, con un diseño no experimental. El universo de estudio fue de 114 individuos. El instrumento para la recopilación de información se efectuó a encuesta. La investigación concluyó en que la forma en que el liderazgo manejado por los altos cargos no afecta en el Clima Laboral de Northospital.

Llanos (2018) en su artículo titulado “La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo”, en la revista Geon, Colombia, 2018. El estudio tuvo como objetivo general analizar la influencia que tienen la Comunicación Organizacional y el liderazgo en el Clima Organizacional de las Pymes de la Industria textil en el Estado de Hidalgo. El enfoque que realizó fue cuantitativo y descriptivo, de corte transversal, en el que se aplicó un cuestionario de preguntas a una población de 245 trabajadores,

quienes se hallaban trabajando en microempresas de la rama textil en la zona centro del estado de Hidalgo. La muestra obtenida fue de 150 sujetos, los cuales fueron ubicados en su lugar de labores para ser parte del estudio. La investigación concluyó con que el clima organizacional apreciado por los empleados es POBRE con referencia a la percepción de la calidad y exactitud de la comunicación descendente, es decir, la comunicación establecida por los jefes hacia los colaboradores es BAJO, esto se da por parte de la percepción de los trabajadores, ya que no reconoce e identifica los objetivos y metas de la organización; al no adquirir data relevante que le ayude a desempeñar sus funciones con efectividad.

Para la realización del estudio, se tomó en cuenta la teoría de los 14 Principios de Gestión de Henri Fayol, puesto que, tiene mucha relación con la presente investigación.

Henri Fayol fue un Ingeniero y teórico de la administración de empresas, denominado padre de la teoría contemporánea de la gestión operativa. Nacido en Estambul, del Imperio Otomano, el 29 de julio de 1841 y falleció el 19 de noviembre de 1925. Por lo que su familia perteneció a la burguesía, pudo realizar sus estudios en los mejores institutos. Tras tener una edad avanzada, decidió transcribir y ahondar en sus teorías administrativas. En el año de 1916, en su obra Administración General e Industrial, explica la forma en que una entidad debe manejarse en la teoría concebida por él mismo llamada los 14 Principios de Gestión.

Juan Martin (2019), sostiene que, para que una empresa logre manejarse con eficiencia requiere que exista sintonía entre las distintas áreas de la organización (párr. 28).

Byju's (s.f), menciona que, la teoría de los 14 principios de Henri Fayol, ayudan a los altos cargos logren entender la manera en que deben conducir a la empresa. De igual manera, estos permitirán llevar a cabo tareas y manejar distintos escenarios que se manifiestan dentro de la entidad (párr. 84).

Boundless (s.f), sostiene que, los 14 principios de Fayol permitirán a los gerentes conducir a las empresas y efectuar sus funciones con mayor eficiencia, permitiéndoles alcanzar las metas trazadas por la organización (párr. 51).

A continuación, la variable clima laboral:

QuestionPro (s.f.) menciona que, un buen clima laboral ayuda de forma emocionalmente positiva a los empleados (p. 1).

QuestionPro (s.f.) asevera que, una organización al tener un entorno laboral positivo, promueve la participación de los trabajadores, el compañerismo y la cultura organizacional, ello contribuirá en alcanzar las metas (p. 2).

QuestionPro (s.f.) manifiesta que, tener un buen clima laboral dentro de la institución es fundamental para que los trabajadores realicen sus funciones motivados y con la disposición de lograr los objetivos trazados (p. 5).

QuestionPro (s.f.) sostiene que, el clima organizacional es el lugar donde los colaboradores ejecutan sus funciones, ya sea en una empresa u oficina (p. 10).

QuestionPro (s.f.) sostiene que, un grato clima laboral influencia con el desempeño, productividad y satisfacción de los empleados (p.12).

Según Gan y Triginé (2012) expresan que, [...] un clima laboral dañino establece un gran impedimento para conquistar los fines empresariales, habiendo además un indicativo decisivo para entender los problemas y exigencias de los grupos de labores que forman en la empresa [...] (p. 276).

Según Gan y Triginé (2012) manifiestan que, [...] un óptimo clima laboral facilita la dirección de la organización y la conquista de los objetivos [...] (p. 276).

Según Gan y Berbel (2007) sostienen que, el clima laboral está compuesto por relación entre los colaboradores dentro de la organización. La variedad de situaciones consiente hablar no de un único clima laboral, sino de climas en plural, distintos y simultáneos en una institución (p. 178).

Según Gan y Berbel (2007) mencionan que, el clima repercute directamente en el nivel de compromiso e identificación de los empleados en el interior del ente. Una institución con un excelente ambiente tiene mucha mayor posibilidad de alcanzar que los empleados se identifiquen con la organización; mientras que una entidad en el que el clima se encuentre deteriorado no podrá obtener un alto grado de identificación.

Por lo expresado previamente, se puede concluir que, un buen clima laboral se encuentra encaminado a conseguir los objetivos de la organización, por el contrario, si dentro de la institución se halla un mal clima laboral puede generar conflictos y malestar entre los colaboradores, lo cual conlleva a un bajo rendimiento y el no cumplimiento de las metas por parte del ente. Asimismo, para conseguir un grato ambiente laboral, también es necesario que haya una buena comunicación entre los trabajadores, y, de igual forma, contar con una buena infraestructura y los instrumentos necesarios para poder desempeñar las funciones adecuadamente.

A continuación, las dimensiones de clima laboral:

Según Baumgarten (2016) menciona que, para la obtención de los propósitos es esencial plantearse las metas deseadas, ya sea por un grupo, organización o un individuo (párr. 9).

A continuación, la dimensión compromiso laboral:

Según Meyer y Allen (1991) cit. Rodríguez (2004) mencionan que, “el compromiso es una condición psicológica que consta de la relación entre un individuo y una empresa” (p. 139).

Según Meyer y Allen (1991/1993) cit. Rodríguez (2004) el compromiso se encuentra dividido en tres; compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo (p. 139).

A continuación, la dimensión satisfacción laboral:

Según Gonzáles (2012) la satisfacción laboral puede definirse como una serie de actitudes que posee un individuo hacia la labor adjudicada en la

organización. Dichas actitudes se pronunciarán de acuerdo en dónde es colocado el colaborador para cumplir con sus labores de trabajo y por cómo es que la función que desempeña es considerada por el empleado (p. 117).

De acuerdo con Gonzáles (2012) sostiene que, cuando un individuo se siente bien dentro de su entorno laboral, tiende a tener disposición para realizar sus funciones de la mejor forma posible (p.118).

Gonzáles (2012) manifiesta que, el colaborador se siente conforme al realizar distintas clases de actividades (p. 118).

Gonzáles (2012) expresa que, el darle al trabajador cierta libertad para la realización de sus funciones, y, aplicando diferentes métodos de trabajo (p. 118)

Según Gonzáles (2012) feedback adecuado en el colaborador acerca de su rendimiento laboral (p. 118).

A continuación, la variable liderazgo:

Según Huchiyama (2020) menciona que, “dentro de organizaciones contemporáneas e inmensamente rivalizantes, el liderazgo es considerado uno de los causales más críticos para que a futuro la empresa logre consolidarse” (p. 1).

Cosme (2018) menciona que, un líder es una persona o entidad que, con sus acciones busca dirigir y/o influenciar en las acciones de una persona o un grupo de personas (p. 10).

Así, Barrow (1977) cit. Chelladurai (1984) cit. por Álves (2000) sostiene al liderazgo como un “un proceso en el cual un individuo se responsabiliza en la obtención de resultados de la empresa, motivando e influenciando a los empleados en sus labores cotidianas” (p. 125).

Martens (1987) cit. Álves (2000) mencionan que, la naturaleza de un liderazgo eficiente son las siguientes: asertividad, empatía, habilidades de comunicación, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, flexibilidad, ayudar a desarrollarse [...] (p. 126).

Por lo expresado previamente, un líder es una persona con habilidades comunicativas, que se encarga de conducir, respaldar y dar confianza a sus trabajadores con el fin de conquistar los objetivos planteados por la empresa. Asimismo, para conseguir que los colaboradores se encuentren motivados a realizar sus funciones, el ser reconocido por sus logros es muy importante, pues, de esta manera, fomentará a que su desempeño mejore y conseguir alcanzar las metas. De igual forma, el líder deberá ser muy asertivo de acuerdo al trato hacia los empleados y lo que trata de expresar.

A continuación, las dimensiones de liderazgo:

Arrabal (2018) manifiesta que: “la motivación en la manera en que una persona enfoca su entusiasmo para alcanzar una meta” (p. 7).

Gonzáles (2011) menciona que: “[...]. Las habilidades de comunicación son muy importantes para que un líder pueda influir en los demás” (p. 10).

Cortina (2003) asevera que: “la confianza es muy importante, ya que, este puede ser considerado como el punto de inicio perfecto, para poder otorgar reglas apropiadas a seguir” (p. 6).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo aplicada. Baena (2014) sostiene que: “la investigación aplicada tiene como finalidad el estudio de un problema y, con ello, recolectar nueva información que brindará soporte y será de utilidad a la teoría” (p. 11). El enfoque planteado para el presente estudio es el cuantitativo. Según Monje (2011) cit. Rios (2020). Para la obtención de datos que ayuden a la investigación, se realizó una encuesta a los trabajadores del INABIF. Asimismo, se efectuó la escala de Likert a cada uno de los ítems; para de esta manera, lograr interpretar los resultados obtenidos (p. 32). El nivel a utilizar en la presente investigación será el descriptivo correlacional. Para Hernández et al. (2014) cit. Bermúdez (2018) mencionaron: “Descriptivo correlacional expone la relación que se halla entre dos o más variables, en un tiempo específico (p. 23). El presente trabajo de investigación tendrá un diseño no experimental de corte transversal. Hernández et al. (2010) cit. Dávila (2018) indicaron: “Al ser no experimental, las distintas variables no pueden ser alteradas por el investigador, sino, más bien, observar los hechos existentes en el tiempo” (p. 28).

El cuadro a emplearse en el presente diseño no experimental – correlacional utilizado en el estudio fue el siguiente:

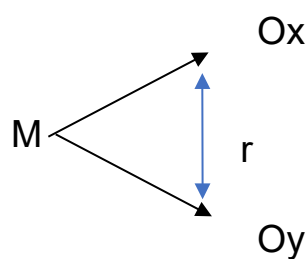


Figura 1. Diseño de investigación.

Dónde:

Ox = Clima Laboral

Oy = Liderazgo

R = Coeficiente de correlación

M = muestra

3.2 Variable y operacionalización

Oyola (2021) sostiene que, “La variable es una particularidad, peculiaridad o virtud que puede tomar distintos valores y es apta a ser calibrada en una investigación. Para ser llamada de esa forma, debe poseer la facultad de cambiar entre dos valores como mínimo” (p. 90).

Variable dependiente: Clima Laboral

QuestionPro (s.f.). Gan y Triginé (2012). Gan y Berbel (2007). Para promover el adecuado desempeño de los colaboradores y lograr los objetivos, es necesario que los trabajadores se encuentren identificados con la organización; para de esta manera, se sientan comprometidos y satisfechos laboralmente.

Variable independiente: Liderazgo

Cosme (2008). Barrow (1977, cit. Chelladurai 1984 y Álves 2000). Un líder es aquella persona que tiene habilidades comunicativas, Asimismo, es alguien asertivo que busca la forma de motivar a sus trabajadores, para de esta manera, lograr las metas creadas por la organización. De igual manera, otorgándoles confianza, ayuda a que los recursos humanos actúen de forma adecuada frente a la resolución de problemas que se le presentan.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ñaupas (2014) menciona que, “La población es llamada también universo de estudio; es decir, a quien se le va a realizar la investigación, ya sea un grupo de personas o instituciones (párr. 8).

En este caso, la población se encuentra formada por el conjunto de trabajadores del INABIF que se encuentran laborando en la zona Lima sur a quienes se le va a realizar la encuesta y, de esta manera, conocer aún más sobre el tema de estudio. La población consta de 120 colaboradores de la zona sur de Lima.

Población
120

Criterios de inclusión:

- Recursos humanos INABIF que laboren en las sedes de Lima Sur.
- Recursos humanos del INABIF que se encuentren laborando de forma remota y se desempeñen en las sedes de Lima Sur.
- Recursos humanos del INABIF que se encuentren laborando de forma presencial en las sedes de Lima Sur.
- Colaboradores del INABIF que laboren en las sedes de Lima sur y cuenten con celulares inteligentes, laptop, Tablet o computadora.
- Colaboradores del INABIF que laboren en las sedes de Lima Sur y cuenten con datos móviles o internet.
- Empleados del INABIF que laboren en las sedes de Lima Sur y cuenten con un correo en Gmail, para que puedan acceder a Google Cuestionarios y llenar la encuesta que se les enviará vía WhatsApp.

Criterios de exclusión.

- Personas que no trabajen en el INABIF en las sedes de Lima Sur.
- Individuos que laboren en el INABIF, pero que no laboren en las sedes de Lima sur.
Según Grande (2007) asevera que, “Es denominado muestra a una cierta cantidad de personas, que se encuentran dentro del universo de estudio” (p. 214).

Para que sea posible determinar el tamaño de la muestra, se aplicará la fórmula de población finita, la cual es la siguiente:

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

N = tamaño de la muestra.

Z = 1.96 valor de la normal estándar al 95% de confiabilidad.

P = 50% porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

Q = 50% porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado.

E = 5% error de estimación máximo aceptado.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{0.05^2 * (120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 92$$

Muestra
92

La muestra está conformada por 92 trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) que se encuentran laborando en las sedes de la zona sur de Lima.

Según Hernández et al. (2006) cit. Otzen y Manterola (2017) mencionaron que, “Es el que estudio que se realiza a una determinada población, para de esta manera conocer las relaciones que existen con la variable de estudio (p. 227).

Según Vivanco (2005) menciona que, todos los individuos del universo de estudio tienen la misma probabilidad de corresponder a la muestra (p. 27).

Según Porras (2017) sostiene que, se distingue porque cada elemento que se encuentra en la relación de la población, tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado (párr. 19).

Según el Instituto Americano de Ciencias Agrícolas – OEA (1979) expresa que, la unidad de análisis es la población que será objeto de estudio; es decir, a quienes se les aplicará el instrumento (p. 6).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Alvira (2011) sostiene que, la encuesta en una investigación es uno de los elementos de mayor uso para la recolección de datos estadísticos (párr. 6). Según García (20005) asevera que, [...] el cuestionario es un instrumento de mucha utilidad, puesto que en varias oportunidades es el único medio por el cual se puede recolectar la información requerida (p. 17). El instrumento fue aplicado a 92 colaboradores del INABIF de la zona sur de Lima, constó de 16 ítems, y de esta manera, recopilar información necesaria para la presente investigación.

Las preguntas se apoyaron en la escala de Likert; el cual es politómico, ya que nos muestra 5 enunciados diferentes en la contestación, los cuales son: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1); cada una de las alternativas tendrá un valor, y, de esta manera, lograr conocer el grado de satisfacción del personal del INABIF de las sedes de Lima Sur.

Previo a realizar la encuesta a los 92 colaboradores del INABIF Lima Sur, la misma, fue examinado por 3 expertos en la Carrera de Administración con el Grado de Magíster; lo cual precisará la validez y confiabilidad del instrumento obtener la data.

A los expertos que se encargaron de validar el instrumento son: 1) Mg. Sánchez Arzapalo, Lucy Elsa, con especialidad en Gestión Pública y se encuentra laborando en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar. 2) Dr. Campos Rosillo, Ricardo Quintiliano, con especialidad en Administración de la Educación y la institución donde labora es Cesante del Colegio Matías Manzanilla – Sullana. 3) Mg. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo, especializado en Finanzas Proyectos y la entidad donde labora es Universidad César Vallejo. Luego de ser validado el instrumento, las preguntas fueron procesados por el programa SPSS v. 25.0, el cual arrojó un grado de confiabilidad de ,911.

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de recolectar información, se llevó a cabo un cuestionario de preguntas vía Google Formularios. El link del instrumento será remitido vía aplicativo WhatsApp a 92 trabajadores del INABIF en la zona sur de Lima.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida, fue tabulada para luego ser tabulados con el programa Excel y, de esta forma, obtener una base de datos. Posteriormente, a data compilada fue analizada con el programa SPSS versión 25.0. La información compilada fue exhibida a través de tablas y gráficos con porcentajes e interpretaciones de cada.

3.7. Aspectos éticos

Conforme a lo establecido por la normativa ética, la presente investigación es considerada segura y se llevó a cabo bajo los siguientes criterios.

- Valor social o científico: El presente estudio, servirá para brindar raciocinio y mayor data, para la resolución de problemas futuramente, aun cuando no se presente de forma rápida.
- Validez científica: Congruencia en la problemática, la necesidad de la sociedad, el instrumento que se usará y los individuos tomados en cuenta.
- Selección equitativa de los sujetos: Los individuos tomados en cuenta, tienen correspondencia con las interrogantes científicas.
- Consentimiento informado: Aquellas personas tomadas, son parte de la investigación de forma voluntaria, pues tienen conocimiento suficiente para actuar responsablemente sobre ellos mismos.
- Respeto a los sujetos inscritos: Respeto a la privacidad y confidencialidad de información.

IV. RESULTADOS

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Tabla 1. Resultados de clima laboral y liderazgo.

		V1_Clim_Lab	V2_Lider
V1_Clim_Lab	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
V2_Lider	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. En el cuadro se observa que existe una relación alta clima laboral y liderazgo con un ,652 en el coeficiente de correlación de Pearson en la encuesta aplicada a 92 colaboradores que se encuentran laborando en el INABIF Lima Sur. De igual manera, la significancia alcanzada es de ,000 que es menor a <0.05 , lo cual rechaza la H_0 y confirma la H_1 .

Objetivo Específico 1.

Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Tabla 2. Resultados de clima laboral y motivación.

		V1_Clim_Lab	D1_Motiv
V1_Clim_Lab	Correlación de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
D1_Motiv	Correlación de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. En el cuadro se observa que existe relación alta clima laboral y motivación con un ,586 en el coeficiente de correlación de Pearson en la encuesta aplicada a 92 colaboradores que se encuentran laborando en el INABIF Lima sur. De igual manera, el P. valor o significancia alcanzado es de ,000 que es menor a <0.05 , por lo que confirma la hipótesis específica H₂.

Objetivo Específico 2.

Determinar la relación que existe entre clima laboral y habilidades de comunicación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Tabla 3. Resultados de clima laboral y habilidades de comunicación.

		V1_Clim_Lab	D2_Habil_Co mu
V1_Clim_Lab	Correlación de Pearson	1	,582**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
D2_Habil_Comun	Correlación de Pearson	,582**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. En el cuadro se observa que existe una relación alta entre clima laboral y la dimensión habilidades de comunicación con un ,582 en el coeficiente de correlación de Pearson en la encuesta aplicada a 92 colaboradores que se encuentran laborando en el INABIF Lima Sur. De igual manera, la significancia alcanzada es de ,000 que es menor a <0.05 , por lo que confirma la hipótesis específica H₃.

Objetivo Específico 3.

Determinar la relación que existe entre clima laboral y confianza del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Sur, 2022.

Tabla 4. Resultados de clima laboral y confianza.

		V1_Clim_Lab	D3_Conf
V1_Clim_Lab	Correlación de Pearson	1	,566**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
D3_Conf	Correlación de Pearson	,566**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. En la tabla se visualiza que existe relación alta entre clima laboral y confianza con un ,566 en el coeficiente de correlación de Pearson en la encuesta aplicada a 92 colaboradores que se encuentran laborando en INABIF Lima sur. De igual manera, la significancia alcanzada es de ,000 que es menor a <0.05, por lo que confirma la hipótesis específica H₄.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo del personal del INABIF Lima Sur, 2022. Asimismo, los resultados arrojaron que existe un coeficiente de correlación de Pearson alta entre las variables clima laboral y liderazgo con un ,653. De igual forma, la significancia obtenida es de ,000 que al ser menor a <0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula H_0 y confirma la hipótesis positiva H_1 .

Por otro lado, en la investigación realizada por Boada (2017) en su investigación titulada Liderazgo y Clima laboral en CLINMEYD S.A. Northospital", para titularse como Psicólogo Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas en la Universidad Central del Ecuador, Quito, 2017. Tuvo como objetivo general identificar si el estilo de liderazgo conducido por los jefes de área se relaciona con el Clima Laboral. En el estudio se efectuó el instrumento a 114 individuos de las distintas áreas de CLINMEYD S.A. Northospital. La investigación concluyó en que la forma en que el liderazgo es llevado a cabo por los altos cargos no incide en el Clima Laboral de Northospital. Del mismo modo, el tipo de liderazgo utilizado con mayor frecuencia fue el de Laissez-faire con 6,67% de concurrencia, presentando una baja preocupación tanto por las labores como por la producción; el estilo Misionero posee un 80,00% de incidencia, exhibiendo un equilibrio por parte del líder en cuanto a la preocupación por las personas y la producción; y el estilo Paternalista lanzó 13,33% de influencia, presenta una preocupación centrada en la satisfacción del recurso humano y dejando en segundo plano la preocupación por la producción.

Por otro lado Fernández (2021), en su investigación titulada Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019, muestra en los resultados obtenidos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.809 y un coeficiente de determinación de 0.809, donde el 80.9% afirma que el clima organizacional es afectado por el liderazgo; por lo que difiere con los resultados mostrados en el estudio de Boada (2017) titulada Liderazgo y Clima laboral en CLINMEYD S.A. Northospital.

El estudio dispuso como objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación del personal del INABIF Lima Sur, 2022, en el que

los resultados luego de ser tabulados en el programa SPSS v. 25.0, se corroboró con la encuesta efectuada que existe una relación alta entre ambas con un coeficiente de correlación de Pearson de ,586. De igual manera, el P. valor o significancia conseguida es de ,000 que al ser menor a <0.05 , acepta la hipótesis H_2 . Asimismo, para llevar a cabo la investigación se tuvo en cuenta la teoría de los 14 principios de gestión de Henri Fayol, en el que menciona que para que los gerentes puedan realizar una buena gestión es necesario que tomen en cuenta distintos factores dentro de la organización, para de esta manera, lograr sintonía dentro de la misma y alcanzar los objetivos planteados. Lo que evidencia el estudio es que, la teoría utilizada aún se encuentra en vigencia y puede seguir siendo empleada en futuras investigaciones.

Fernández (2021), en su estudio titulado Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. Se observa que el clima organizacional obtiene nivel Bueno con 34%; Muy bueno con 28%. De igual forma, muestra un nivel Regular con 24%, un nivel Malo con 10% y un nivel Muy malo alcanzando el 4%, por tanto, el nivel “Bueno” es el que predomina en el clima organizacional en la UGEL Huallaga. Ello va a ayudar a que los colaboradores puedan realizar de forma óptima sus labores, lo que conllevará a que la institución tenga una buena vista desde fuera, lo cual logrará que la organización obtenga una crítica aceptada y positiva, lo cual permitirá que se alcancen las metas trazadas por el ente y al mismo tiempo logre conseguir críticas positivas, lo cual propiciará una buena imagen a la UGEL Huallaga.

La investigación dispuso como objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre clima laboral y habilidades de comunicación del personal del INABIF Lima Sur, 2022. Con los datos hallados se puede confirmar que existe una relación alta entre ambas con un ,582 en el coeficiente de correlación de Pearson. Ello demuestra, que las habilidades de comunicación de la persona encargada del personal, transmite de forma coherente y clara los mensajes y la información que deben brindar, como también las obligaciones que tienen para la realización de sus funciones, y de esta manera, el personal pueda desempeñarse de modo idóneo para lograr los objetivos. Del mismo modo, los empleados de la institución,

ejecutarán los quehaceres de siguiendo los procedimientos adecuados. Asimismo, el P. valor o significancia alcanzado es de ,000 que es menor a <0.05 , por lo que certifica la hipótesis específica H₃.

Desde otra perspectiva, Llanos (2018), en su investigación titulada "La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo", en la revista Geon, Colombia, 2018. Se halló que, la comunicación establecida en la comunicación descendente no es del todo buena, puesto que la data enviada no es exacta y la calidad es pobre, ya que, se adquirió un nivel Bajo obteniendo un 11.80%, ello conlleva a que, los colaboradores no puedan comprender el propósito de la entidad ni mucho menos puedan efectuar sus obligaciones de manera óptima.

Con respecto al objetivo específico 3, la cual fue determinar la relación que existe entre clima laboral y confianza del personal del INABIF Lima Sur, 2022. Los datos obtenidos demuestran que, existe relación entre ambas con un ,566 en el coeficiente de correlación de Pearson. La data recopilada ayudó a confirmar que, el grado de confianza que se le brinda a los empleados en la entidad, ayudó a que los trabajadores logren comprender las distintas funciones que se hallan y encuentran dentro de su día a día, de la misma forma en que se les dan más tareas, logran comprenderlas a plenitud, para que luego, puedan desarrollar e incrementar sus habilidades y criterio al momento de la toma de decisiones. Además, el P. valor o significancia alcanzada es de ,000 que es menor a <0.05 , por lo que asevera la hipótesis específica H₄.

Desde otro punto de vista, García (2016), en su estudio titulado, "El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 12-UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2016", los resultados obtenidos por los docentes concluyen con un 79.1%, en que el ambiente es influyente para que los colaboradores puedan desempeñarse con un nivel excelente dentro de la organización. Por otro lado, el 19.01% indicó que es apropiado. Mientras que el 1.8% dentaron que es desfavorable. Dicha información indica que, la mayoría de maestros encuentra un buen clima organizacional, ello conllevará a que se puedan desenvolver de forma apropiada y ayudará a que se encuentren aptos para efectuar sus labores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, existe un grado alto de relación entre las variables clima laboral y liderazgo del personal del INABIF Lima Sur, 2022, a través del coeficiente de correlación de Pearson con ,652; los cuales destacan, para obtener un buen clima laboral dentro de una organización, es pertinente poseer un buen liderazgo dentro del mismo, teniendo en cuenta distintos factores, que ayudará a que se cumplan los objetivos trazados por la entidad.

2. Se pudo determinar que existe una relación alta entre el clima laboral y motivación del personal del INABIF Lima Sur, 2022, gracias al coeficiente de correlación de Pearson con ,586; por lo que demuestra que un ambiente laboral adecuado, influye de forma positiva en los trabajadores, ya que los motiva a realizar sus labores de manera efectiva, y lograr los objetivos de la entidad.

3. El presente estudio estableció que existe una relación alta entre la variable de estudio clima laboral y la dimensión habilidades de comunicación del personal del INABIF Lima Sur, 2022, por el resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson con ,582. Ello da a conocer que, las habilidades de comunicación son relevantes para obtener un buen clima laboral, lo que implicará que los colaboradores logren realizar mejor sus funciones, puesto que, existe una buena transmisión de los mensajes y de las funciones que deben realizar los trabajadores, para de esta manera, alcanzar las metas trazadas por la entidad.

4. Se concluye con relación al objetivo 4 de la investigación, la cual es determinar la relación que existe entre el clima laboral y confianza del personal del INABIF Lima Sur, 2022, con un ,582, lo cual corrobora que el nivel de relación es alto. Por tanto, la confianza hacia los trabajadores por parte del supervisor es muy importante para se desenvuelvan de manera adecuada, ya que ello les permite sentirse cómodos de realizar sus labores, y al mismo tiempo, les da ánimo de realizar su trabajo de forma adecuada e idónea, consiguiendo mejorar sus habilidades dentro de la organización, y, del mismo modo, esta confianza le ayudará a tener un mejor criterio para la resolución de problemas; lo cual, permitirá que la entidad tenga comentarios positivos, puesto que, hay un buen funcionamiento dentro de la misma.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le sugiere a los altos cargos del INABIF Lima Sur, persistir de la misma manera en que están los supervisores manejan a sus grupos dentro de la organización, puesto que, ello permite al personal desenvolverse con mayor afán y actitud, creando trabajo en conjunto, por lo que, encuentran un buen clima laboral.
2. Se recomienda a futuros investigadores, realizar otros estudios al INABIF, abarcando una mayor población y distintos locales alrededor de todo Lima, para de esta forma, conocer si los colaboradores se encuentran alineados a los estándares y reglamentos que tiene la institución, y así, alcanzar a más personas y lograr los objetivos trazados por el ente a una mayor escala.
3. Se sugiere realizar una investigación al INABIF, teniendo en cuenta distintas dimensiones, como canales de comunicación, empatía, remuneraciones, fidelidad, para de esta manera conocer si es que todos estos factores, pueden ayudar a conocer si los trabajadores se encuentran conformes de la manera en que la organización se está manejando, y, de esta forma, conocer si existe un vínculo entre ambos, para así, tener a elementos competentes que realicen sus funciones no solo por el hecho de cumplir con sus labores, sino, que se sientan identificados con la misma.
4. La realización de un estudio INABIF tomando en cuenta enfoques como el mixto o el cualitativo, para de esta manera generar aún mayor conocimiento y compilar datos que sean relevantes y ayuden a mejorar los resultados buscados por parte del ente.

REFERENCIAS

- Aliaga (2020). Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40021/Aliaga_AH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte (126). Recuperado de: [http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo o %20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvira (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica. CIS, 35. https://books.google.com.pe/books?id=GbZ5JO-loDEC&printsec=frontcover&dq=encuesta&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=encuesta&f=false
- Arrabal (2018). *Motivación*. LEARNING S.L. Grupo Nelson. https://books.google.com.pe/books?id=Em12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n%7D&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%7D&f=false
- Baena (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=nivel+de+investigaci%C3%B3n+basica+y+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjwqK-81Mv2AhXkHbkGHRyOBhwQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q&f=false>
- Baumgarten (2016). *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas*. Babelcube Inc. https://books.google.com.pe/books?id=QMuo0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LOGRO+DE+OBJETIVOS&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=LOGRO%20DE%20OBJETIVOS&f=

false

Bermúdez (2018). Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de Comas, Lima 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29074/Bemudez_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Byju's (s.f). Henri Fayol 14 principios de gestión.

<https://byjus.com/commerce/henri-fayol-14-principles-of-management/>

Boundless (s.f). Administrative Management: Fayol's Principles.

<https://www.mindtools.com/pages/article/henri-fayol.htm>

Cosme (2018). *Liderazgo*. LEARNING S.L.

https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false

Dávila (2018). Relación entre clima organizacional y la imagen corporativa en el personal administrativo de una universidad privada de Ate Vitarte, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26063/Davila_SJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gan y Berbel (2011). *Manual de Recursos Humanos*. UOC.

<https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA180&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiDtPXb6az2AhVjILkGHboCC4EQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>

Gan y Triginé (2013). *Clima laboral*. Díaz de Santos.

<https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es->

419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

García (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Limusa.

https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=cuestionario&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cuestionario&f=false

García (2016). El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12 –UGEL 05 – San Juan de Lurigancho – 2016.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5680/Garcia_zy.pdf?sequence=3&isAllowed=y

González (2011). *Habilidades de comunicación hablada: asertividad + persuasión + alto impacto Mentoring para comunicadores inteligentes*, Sonia González A. Grupo Nelson.

https://books.google.com.pe/books?id=qRfx38vgEU8C&printsec=frontcover&dq=habilidades+de+comunicaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=habilidades%20de%20comunicaci%C3%B3n&f=false

González (2012). *Habilidades Directivas*. Innovación y Cualificación.

<https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA117&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHndPZ0q32AhXrlbkGHSBUA2IQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false>

Grande (2007). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. ESIC Editorial.

<https://books.google.com.pe/books?id=J1MbiCsG8AMC&pg=PA254&dq=muestra+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ7cDrpcz2AhXFHbkGHaaXCFYQ6AF6BAgKEAI>

#v=0 nepage&q=muestra%20investigaci%C3%B3n&f=false

History-Biography (s.f). Henri Fayol.

[https://history--biography-com.translate.google/henri-fayol/?
_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc](https://history--biography-com.translate.google/henri-fayol/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc)

Huchiyama (2020). El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51709/
Huchiyama_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51709/Huchiyama_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (1979). *Programa Nacional de Capacitación Agropecuaria – PNCA*. IICA Biblioteca Venezuela.

[https://books.google.com.pe/books?
id=fpa4374fv4oC&pg=PA6&dq=unidad+de+analisis&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwiW99zXm832AhVGHrkGHVeNCVcQ6AF6BAgCE
Al#v=onepage&q=unidad%20de%20analisis&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=fpa4374fv4oC&pg=PA6&dq=unidad+de+analisis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiW99zXm832AhVGHrkGHVeNCVcQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q=unidad%20de%20analisis&f=false)

Juan Martin (2019). Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa.

[https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-
empresa](https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa)

Juez (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*.

[https://books.google.com.pe/books?
id=2YznDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+y+eficiencia&hl
=es-
419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=productividad%20y%20eficiencia&f=
false](https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+y+eficiencia&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=productividad%20y%20eficiencia&f=false)

Katzenbach (2000). *El Trabajo en Equipo: Ventajas y Dificultades*. Granica S.A.

[https://books.google.com.pe/books?
hl=es&lr=&id=phByqWOFpWEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=trabajo+en+equipo&ots
=M
Mx5iiNR0&sig=MpiLLDCAM0rbSqUrCLEKqfH5mOs&redir_esc=y#v=onepage
&q=trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=phByqWOFpWEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=trabajo+en+equipo&ots=Mx5iiNR0&sig=MpiLLDCAM0rbSqUrCLEKqfH5mOs&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false)

Luhmann (2005). *Confianza*. 23. Anthropos.

https://books.google.com.pe/books?id=WWBknPW0C3AC&printsec=frontcover&dq=confianza&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=confianza&f=false

Martínez, et al. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. *Geon*, 5(1). 79-82-83- 88-89.

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/15/9>

Maxwel (1997). *Actitud de vencedor*. Grupo Nelson.

<https://books.google.com.pe/books?id=wVKkYeUtNGQC&pg=PT8&dq=actitud&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiTnfy2krj2AhWzRzABHcsKCq0Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=actitud&f=false>

Ñaupas (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones De La U Ltda.

<https://books.google.com.pe/books?id=LzKbDwAAQBAJ&pg=PT260&dq=poblacion%20investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiKufCm8Mv2AhUjLLkGHe0NB1cQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=poblacion%20investigacion&f=false>

Oyola (2021). La variable. *Revista del cuerpo médico de HNAAA*, 14(1). 90.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14n1/2227-4731-rcmhnaaa-14-01-90.pdf>

Otzen y Manterola (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.

<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Paris (2007). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas*. Paidotribo.

<https://books.google.com.pe/books?id=qYKvdeXgbcjC&pg=PA26&dq=planificaci>

%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2tKCs-7f2AhXqRjABHeNSC0EQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q=planificaci%C3%B3n&f=false

Porras (s.f.). *Diplomado en Análisis de información geoespacial*. CentroGeo.

<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

QuestionPro (s.f.). *Clima Laboral: Qué es y cómo medirlo*.

<https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>

Rios (2020). *Apreciación del mensaje de la serie “El Mesías” de Netflix, en pobladores de un barrio de Lima, 2020*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70471/Rios_AJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez (2004). *Psicología de las organizaciones*. *Psychology* 19. 139.

<https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&pg=PA139&dq=compromiso+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjc5Kb2q632AhUBILkGHbbHAckQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=compromiso%20laboral&f=false>

Siliceo (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Limusa.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitaci%C3%B3n&ots=IThYgLaAbN&sig=2EHWWLoY1DR41tT3Q9KrXZ1g9w0&redir_esc=y#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n&f=false

Vivanco (2005). *Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones*. Universitaria.

https://books.google.com.pe/books?id=-_gr5I3LbplC&pg=PA27&dq=muestreo+probabilistico&hl=es-

419&sa=X&ved=2ahUKEwjivjklS32AhUZJrkGHZq6CdgQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=muestreo%20probabilistico&f=false

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Operacionalización de variable Clima Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Clima Laboral	QuestionPro (s.f.). Gan y Triginé (2012). Gan y Berbel (2007). Para promover el adecuado desempeño de los colaboradores y lograr los objetivos, es necesario que los trabajadores se encuentren identificados con la organización; para de esta manera, se sientan comprometidos y satisfechos laboralmente.	Clima laboral el cual se encuentra conformada por las dimensiones logro de objetivos, compromiso laboral y satisfacción laboral los cuales son los atributos del instrumento llamado cuestionario.	1. Logro de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Trabajo en equipo - Planificación 	1=Nunca
			2. Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso de contiuación - Compromiso normativo 	2=Casi Nunca
			3. Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Actitud positiva 	3=A veces
					4=Casi siempre
					5=Siempre

Operacionalización de variable Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Liderazgo	<p>Cosme (2008). Barrow (1977, cit. Chelladurai 1984 y Álves 2000). Un líder es aquella persona que tiene habilidades comunicativas, Asimismo, es alguien asertivo que busca la forma de motivar a sus trabajadores, para de esta manera, lograr las metas creadas por la organización. De igual manera, otorgándoles confianza, ayuda a que los recursos humanos actúen de forma adecuada frente a la resolución de problemas que se le presentan.</p>	<p>El liderazgo el cual se encuentra conformada por las dimensiones motivación, habilidades de comunicación y confianza los cuales son los atributos del instrumento llamado cuestionario.</p>	1. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Incentivar - Reconocimiento 	1=Nunca
			2. Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Precisión - Coherencia - Claridad 	2=Casi Nunca
			3. Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Delegar más funciones 	3=A veces
					4=Casi siempre
					5=Siempre

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e Instrumentos	Nivel, Diseño y Enfoque	Población, Muestra y Muestreo
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Qué relación existe entre clima laboral y motivación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022? - ¿Qué relación existe entre clima laboral y habilidades de comunicación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022? - ¿Qué relación existe entre clima laboral y confianza del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos - Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2022. - Determinar la relación que existe entre clima laboral y habilidades de comunicación del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2022. - Determinar la relación que existe entre clima laboral y confianza del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General - H0 El clima laboral no tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022. - H1 El clima laboral tiene relación significativa con el liderazgo del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas - H2 El clima laboral tiene relación significativa con la motivación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022. - H3 El clima laboral tiene relación significativa con habilidades de comunicación del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022. - H4 El clima laboral tiene relación significativa con confianza del personal del Instituto Nacional de Bienestar Familiar Lima, 2022.</p>	<p>Clima Laboral</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Nivel: Aplicado Correlacional – Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 120 trabajadores.</p> <p>Muestra: 92 trabajadores</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CARRERA: CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

TEMA: CLIMA LABORAL Y LIDERAZGO DEL PERSONAL DEL PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR LIMA SUR, 2022.

INSTRUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer la relación que existe entre Clima Laboral y Liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, Lima Sur, 2022 .

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso, le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, lea detenidamente y marque con una "X".

El significado de cada número es:

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

Variable Dependiente (V.D.): Clima Laboral							
DIMENSIÓN	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Logro de Objetivos	1	¿Cree usted que las capacitaciones brindadas por la entidad ayuda a que los colaboradores desempeñen de mejor manera sus funciones?					
	2	¿Cree usted que el grupo de trabajo en el que se encuentra se dan soporte los unos a los otros?					
	3	¿Cree usted que la distribución de los colaboradores es la adecuada para lograr cumplir los objetivos de la organización?					
Compromiso Laboral	4	¿Cree usted que la empresa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?					
	5	¿Cree usted que la organización da la posibilidad de seguir ascendiendo a los colaboradores?					
	6	¿Cree usted que los colaboradores se sienten identificados con la institución?					
Satisfacción Laboral	7	¿Cree usted que el supervisor o persona a cargo influye a que los colaboradores sean más productivos dentro de la organización?					
	8	¿Cree usted que el buen trato por parte de los jefes ayuda a que los colaboradores mantengan una buena actitud para realizar su trabajo?					

Variable Independiente (V.I.): Liderazgo							
DIMENSIÓN	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Motivación	1	¿Cree usted que el supervisor escucha las opiniones de los colaboradores y logra conectar con ellos?					
	2	¿Cree usted que los métodos empleados por la organización para incentivar a los colaboradores es la adecuada?					
	3	¿Cree usted que la institución se da un tiempo para celebrar el éxito?					
Habilidades de Comunicación	4	¿Cree usted que la persona a cargo de los grupos de trabajo transmite la información necesaria y precisa para que los colaboradores puedan efectuar sus labores de manera apta?					
	5	¿Cree usted que la persona a cargo transfiere información de forma coherente y entendible para el buen cumplimiento de sus funciones?					
	6	¿Cree usted que el supervisor o jefe inmediato al transferir las reglas y normas de la organización lo realiza de manera clara?					
Confianza	7	¿Cree usted que el supervisor permite a los colaboradores desenvolverse en sus labores de tal manera en que no se sientan presionados?					
	8	¿Cree usted que el supervisor brinda a los trabajadores mayor confianza al delegar más funciones dentro de la organización?					

Nombre	Tipo	Alcance	Decimales	Etiquetas	Formato	Formato	Formato	Formato	Formato
1 P1	Num			1.-_Cree ust e d	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
2 P2	Num			2.-_Es tima ust	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
3 P3	Num			3.-_Cooside a	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
4 P4	Num			4.-_Cooside a	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
5 P5	Num			5.-_Cooside a	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
6 P6	Num			6.-_Es tima ust	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
7 P7	Num			7.-_E ce use d	(1, Nunca)	Ninguno	!!! (mecha	1, Nomina	Entrada
8 P8	Num			8.-_Cooside r	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
9 P9	Num			9.-_Cooside a	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
10 P10	Num			10.-_Cree us te	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
11 P11	Num			11.-_Cooside r	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
12 P12	Num			12.-_Es tima us	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
13 P13	Num			13.-_Cooside r	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
14 P14	Num			14.-_Cree us te	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
15 P15	Num			15.-_Es tima us	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
16 P16	Num			16.-_Cree us te	(1, Nunca)	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
17 V1_Clim_Lab	Num				Ninguno	Ninguno	es o, rech	Esc al a	Entrada
18 V2_Lider	Num				Ninguno	Ninguno	es o, rech	Esc al a	Entrada
19 D1_Motiv	Num				Ninguno	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
20 D2_Habil_C	Num				Ninguno	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
21 D3_Conf	Num				Ninguno	Ninguno	es o, rech	1, Nomina	Entrada
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5
2	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
4	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	3	3
5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5
12	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
14	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
17	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
18	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	3	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
24	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 17:33 | 5/06/2022

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	16

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SANCHEZ ARZAPALO LUCY ELSA

Institución donde labora : INABIF

Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Sofía Brito Gonzalez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO				x		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x		
PUNTAJE TOTAL						41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Lima, 07 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

11. DATOS GENERALES

Aptitud y nombre del autor: SANCHEZ ARIAPALO LUCY ELSA

Institución donde labora : INABIF

Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Sofia Brito Gonzalez

II. ANÁLISIS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

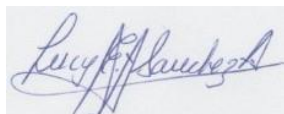
Criterio	Indicador	1	2	3	4	5
CLARIDAD	El instrumento es claro y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores de cada una de ellas.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO				x	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se llene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considere al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0

Lima, 07 de mayo de 2022



FORMA DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
 CATEGORÍAS GENERALES

Institución y nombre del titular: SUASNAOARUGAATEFEOERDO, ALFREDO
 Institución de origen: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad: FINANZAS, PROYECTOS
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO CLIMATOLÓGICO
 Autor(es) del instrumento: (s) Solís Drfo

11. ASPECTOS DE VALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	1	2	3	4	5
OBJETIVO					A
ORGANIZACIÓN					A
SUFICIENCIA					A
INTENCIONALIDAD					
CONSISTENCIA					
REFERENCIA					A
RELEVANCIA					

11.1. OPORTUNIDAD DE APLICABILIDAD

CONFORME

RECOMENDACIONES:

Uma. 29 dc: 2022



ITFf ORMEDE OPINIOH SOBREM STRUME ITO DEIHVSTIGACTONCIENTIFICA

■ DATOS GENERALES

Apttfclos y nomlres del tlllperloSUA\$IAOAR UGAATE EOERICO, \LFREOO

Institl.IdóndOtdl:1fbct"a : UNIVERSIO/IO CES/IR V, \LLEJO

Especialidad : FIN/\NZAS : PROYECTOS

Instnunenlo de evlución : CUES TIONARIO LIDERAZGO

Au, to (s) def inlltrumento(5 Sofia Grito

II. A\$P E CTO\$ D E VAUDACTOH

B3 MUYDEFICIENTE 11) DEFICIENTE 12) ACEPTABLE13) BUE IA (4) EXCE1E14TE (5)

CL.,RIVIO					
OO.ETIVO.10	LIDERAZGO en SUS direcciones en SKI !!				A
ACTUUIIOAO	LIDERAZGO				A
O IZ.1000	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A
SUFICIENCIA	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A
INTENCIONADO	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A
CONSIST IA	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A
COTERENCIA	LIDERAZGO				A
IE ODCI.OGA	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A
PERTINENCIA	definición y orientación a la de m; o, nera o; coem- f; nMOer inferi: nd- en llnclOn a 131 h esill, enu e' id; invell: tition				A

OPINION DE APLICABILIDAD

CONFORME

FECHAS DE VALORACION

de , \ bril de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del expeño: *Dr. Ricardo Quintiliano Campos Rosillo*
 Institución donde labora : *Cesante Del Colegio Matias Manzanita • SuHana*
 Especialidad : *Administración de la Educación*
 Instrumento de evaluación : *CUESTIONARIO*
 Autor (s) del instrumento (s): *Sofía Brito Gonz.alez*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADORES	1	2	3	4	5
CLAAI OAD					X
OBJETIVJDAO				X	
ACTUALIDAD				X	
ORGANIZACIÓN				X	
SUFICIENCIA					X
INTE NCIONALIDAD					X
CONSISTENCIA					X
COHERENCIA				X	
METOOLOGIA					X
PERn NENCIA					X
PUNTAJE TOTAL					

(Nota: Ten en cuenta que el instrumento es un instrumento de investigación científica, por lo tanto, el puntaje obtenido en el instrumento no debe ser considerado como un puntaje metódico anterior o posterior a la investigación)

UI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE _ _ _ _ _

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **E)**

Una, 15 de Mayo de 2022

/V o61 Bz.

UCV23177

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del expeño: *Dr. Ricardo Quintiliano Campos Rosillo*
 Institución donde labora : *Cesante Del Colegio Matias Manzanita • SuHana*
 Especialidad : *Administración de la Educación*
 Instrumento de evaluación : *CUESTIONARIO*
 Autor (s) del instrumento (s): *Sofía Brito Gonz.alez*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLASIFICACIÓN	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA LABORAL en sus dimensiones en el indicador.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia con el conocimiento de la tecnología, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA LABORAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento refieren a la organización lógica de la definición operacional y conceptual respectiva a 18 variables de manera que permiten hacer referencias en función a las "problemas" de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CUMALABORAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTECENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es un instrumento de tipo cuantitativo, por lo tanto, el puntaje obtenido en el instrumento no es el puntaje final)

UI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **E)**

Una, 15 de Mayo de 2022

/V o b l B z.

UCV23177

Anexo 5. Consentimiento informado.



Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, Rufino Pedro SIURA CESPEDES identificado con DNI N° 07924305 en mi calidad de director del Centro Integral para las familias Rosa de Lima – INABIF

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la Sra. SOFIA BRITO GONZALEZ identificada con DNI N° 08434323, Bachiller en Administración, Finanzas y Negocios Globales, para el acceso a la información relacionada con el Clima Laboral y Liderazgo, asimismo se autoriza la recolección de datos a través de encuestas al personal de la institución con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis titulada:

Clima Laboral y Liderazgo del Personal en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Para optar el título de Licenciado en Administración.

Al respecto, considerando su solicitud hago de su conocimiento que se brindaran las facilidades del caso de ser necesarias estas por parte de la mencionada estudiante.

Lima, 11 de Abril de 2022

PERÚ
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
LAC Rufino Pedro Siura Cespedes
Director Centro Rosa de Lima
Calle Nueva del Tránsito

Anexo 6. Autorización para aplicar la encuesta piloto.

CARTA N°001-2022-SBG

Lima, 04 de Abril de 2022

Lic.
PEDRO RUFINO SIURA CESPEDES
DIRECTOR DEL CEDIF ROSA DE LIMA – VILLA MARIA DEL TRIUNFO
Presente.

Yo, Sofia Brito Gonzalez, identificada con DNI N° 08434323, con código de matrícula N°7002807490 estudiante de taller de titulación de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este, me dirijo a usted respetuosamente con la finalidad de solicitar autorización para el acceso a la información relacionada con el clima laboral y liderazgo; asimismo solicito autorización para la emisión de encuestas al personal de la institución con la finalidad de que pueda desarrollar la tesis titulada Clima Laboral y Liderazgo del personal en el Programa Integral Nacional para el Bienestar familiar Lima Súr. y, de esta manera, poder obtener mi título profesional de licenciada en administración.

Espero pueda darme el permiso correspondiente, estaré pendiente a su respuesta.

Atte.


Sofía Brito Gonzalez
DNI * 08434323


CEDIF ROSA DE LIMA
DIRECCIÓN
MNT
Perú
4/04/2022

Anexo 6. Porcentaje arrojado por Turnitin.



turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	SOFIA BRITO GONZALEZ
Título del ejercicio:	Turnitin
Título de la entrega:	TURNITIN - TESIS SOFIA BRITO.docx
Nombre del archivo:	TURNITIN_-_TESIS_SOFIA_BRITO.docx
Tamaño del archivo:	71.29K
Total páginas:	27
Total de palabras:	7,138
Total de caracteres:	38,009
Fecha de entrega:	06-jun.-2022 12:03p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1850373608

UNIVERSIDAD César VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comité de Seguimiento y Monitoreo del Programa Integral
Nacional para el Desarrollo Profesional (LINA SUC 2007)

Este documento es el TÍTULO PROGRAMÁTICO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

LICENCIADO
En Administración (LINA SUC 2007) (BOLSA 170)

MAESTRO
En Administración (LINA SUC 2007) (BOLSA 170)

LIBRO DE REGISTRO
Escuela Profesional de Administración
LINA - 17000
2022

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y liderazgo del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima Súr, 2022

", cuyo autor es BRITO GONZALEZ SOFIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDESD18 el 03-07- 2022 13:58:59

Código documento Trilce: TRI - 0318584