



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una
Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Quiroz Paredes, Anthoni Arnold (orcid.org/0000-0001-8868-8652)

Ruiz Urrutia Silvia Janeth (orcid.org/0000-0002-8661-936X)

ASESORES:

Dra. Quispe López Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

Dr. Peláez Valdiviezo José Víctor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Quiero dedicarlo a Dios porque jamás me dejó solo. A toda mi familia, por su incondicional apoyo para lograr mi sueño de superación profesional y personal y a mi novia por siempre darme el apoyo y el incentivo para continuar y demostrar mis capacidades y nunca rendirme.

Anthoni Quiroz Paredes

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

Silvia Ruiz Urrutia

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mis maestros, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarme para llegar al punto en el que me encuentro. Le agradezco de manera especial a mi asesora, quien, a pesar de tener muchos compromisos diarios con su profesión, brindó su valioso tiempo y aportó con sus conocimientos para asesorarme en todo el proceso del presente trabajo.

Los autores

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.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados descriptivos	26
4.2. Resultados Inferenciales	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo.....	19
Tabla 2 Operacionalización de la variable Clima Organizacional.	21
Tabla 3 Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación	22
Tabla 4 Lista de Juicios de expertos.....	23
Tabla 5 Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario.	24
Tabla 6 Nivel de liderazgo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	26
Tabla 7 Nivel de clima organizacional de los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	27
Tabla 8 Prueba de las dimensiones.....	28
Tabla 9 Correlación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	29
Tabla 10 Correlación entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	30
Tabla 11 Correlación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	31
Tabla 12 Correlación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022	32
Tabla 13 Correlación entre el liderazgo y políticas y reglamentos en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	33
Tabla 14 Correlación entre el liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.....	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. Mediante el cual se realizó bajo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal. Se utilizó una muestra integrada por 89 colaboradores, a quienes se les alcanzó dos cuestionarios para medir los fenómenos de estudios, dichos cuestionarios han sido validados por expertos y en el análisis estadístico de confiabilidad se obtuvieron coeficientes de Alfa de Cronbach mayores a 0.7, lo que permitió afirmar que los instrumentos son fiables. Como resultados se obtuvo que el 85.4% de los encuestados indicaron que existe nivel medio de liderazgo y el 64% manifestó que existe nivel medio de clima organizacional en la empresa. Además, al utilizar la prueba de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.840$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la institución.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, comunicación interna, caja municipal.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between leadership and the organizational climate in the collaborators of a municipal savings and credit bank in Trujillo, 2022. Through which it was carried out under a quantitative approach of applied type of correlational descriptive scope, of non-experimental cross-sectional design. A sample made up of 89 collaborators was used, who were given two questionnaires to measure the study phenomena, these questionnaires have been validated by experts and in the statistical analysis of reliability, Cronbach's Alpha coefficients greater than 0.7 were obtained, which allowed to affirm that the instruments are reliable. As results, it was obtained that 85.4% of the respondents indicated that there is an average level of leadership and 64% stated that there is an average level of organizational climate in the company. In addition, when using the Spearman test, a correlational value of ($r = 0.840$) was found and as an indicator of sig. a value found ($p = 0.000$) being this index less than 0.05, which allowed us to affirm that there is a significant and direct relationship between leadership and the organizational climate in the institution's collaborators.

Keywords: Leadership, organizational climate, internal communication, municipal box.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a las organizaciones se les dificulta reclutar a profesionales que ocupen los cargos de líderes adecuados para que contribuyan a los trabajadores a desenvolverse sostenidamente alineados a los objetivos institucionales ante diferentes situaciones problemáticas que puedan presentarse en el mundo empresarial. No importa en que región te encuentres, las habilidades de liderazgo son una necesidad básica para las empresas. Por ello, gran parte de los directores y gerentes necesitan desarrollar este talento para una buena gestión y mejorar el desempeño institucional. (Petrone, 2020).

Analizar el clima en una organización es un tema que adquiere mucha relevancia para las empresas que apuntan a generar competitividad, dado que el principal efecto de tener un buen clima en el trabajo es incrementar la productividad y la calidad del servicio brindado a través de acciones y estrategias internas. Debido a ello, son muchas las empresas que deciden evaluar el clima organizacional cada cierto tiempo para identificar oportunamente escenarios que puedan estar afectando el rendimiento de los colaboradores (Callata y Fuentes, 2018).

Hablar sobre un ambiente internacional, Navarro (2016) manifiesta sobre que un líder, encargado de la organización viene a ser algo que todos los accionistas, colaboradores y consumidores busca, ya que estos, siempre impactan y desempeñan un punto de vista innovador para aquellos quienes los siguen. De igual manera, Paéz et al. (2014) nos menciona sobre Colombia que el liderazgo transformacional no es constantemente puesto sobre la práctica en organizaciones, por lo que las situaciones de desarrollo socioeconómico tienden tener poca o nula estabilidad. Sobre la gerencia una organización, seguir el liderazgo transformacional es retador ya que necesitan esperar resultados sobre todo económicos.

De acuerdo a la investigación desarrollada por la consultora Gallup (2018) donde se evaluó, bajo la técnica de la encuesta a 1600 trabajadores de diferentes países de Latinoamérica, alcanzando resultados que indicaron que, poco menos del 10% de los colaboradores de la región, sienten que cuentan con un clima organizacional adecuado en su trabajo actual, destacando a Chile y Panamá con

indicadores de 10% y 13% cada uno, sin embargo, en países tales como Colombia, Perú, México, Argentina, Ecuador con indicadores inferiores al 7%. También, se menciona en el informe de la investigación que existen trabajadores con puestos, sin embargo, ya que el clima organizacional, no se encuentran comprometidos y esto impacta en su productividad.

Del mismo modo, en el entorno nacional diferentes organizaciones en Perú, tienen problemas vinculadas al liderazgo, esto, ya que en la actualidad, confrontan nuevos retos, entornos y reglas que les exigen adaptarse a estos cambios, sin embargo dentro de estas se desarrollan contextos e inconvenientes entre los trabajadores, también el poco eficaz desempeño de los colaboradores, ya que en diferentes situaciones los directivos tienden a encontrar conflictos con sus trabajadores lo que se transforme en un desafío para poder lograr los objetivos planteados por las instituciones (Salvador y Sánchez, 2018).

Como complemento, el estudio que se realizó a cabo en Perú, por la institución consultora Aptitus en el año 2018. Indican que no solamente el sueldo es componente esencial para asegurar un alto rendimiento en el trabajo, por lo que, de acuerdo al estudio un adecuado clima institucional puede lograr el efecto esperado. En cuanto a los resultados, destaca que el 81% de asesores, evaluados toman en cuenta que el clima institucional en la organización afecta de forma positiva en la retención, puesto que no es importante únicamente el sueldo, además, resaltan los componentes interpersonales y relacionados con el entorno organizacional puesto que provienen del incentivo, felicidad y compromiso con la institución (Diario Gestión, 2018).

A nivel local, en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito de la ciudad de Trujillo, La Libertad, se viene evidenciando algunas carencias de liderazgo de la gerencia en cuanto al manejo de influencia idealizada, falta de motivación e inspiración a los colaboradores, carencia en estimulación intelectual para generar ideas innovadoras y carencia en manejo empático. Asimismo, en cuanto al clima organizacional se ha evidenciado que algunos colaboradores no están teniendo buenas relaciones interpersonales, en algunos casos mala cohesión de grupo, dándose inestabilidad, la vida laboral y su calidad es percibida por los mismos

trabajadores y carencia de motivación en la organización financiera mencionada líneas arriba.

Considerando la realidad problemática planteada, formula la siguiente pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022?; y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; b) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; e) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; f) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?; y g) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?

La presente investigación tiene como justificación teórica el análisis del liderazgo y el clima organizacional se utilizará una revisión de amplia literatura de un abanico de autores que aportan conocimientos en temas relacionados con las variables abordadas, lo que se nos permitirá que se logre desarrollarse el estudio con una gran comprensión de la problemática de la realidad a investigar. En cuanto a la justificación práctica, el estudio permitirá medir el impacto del actual del liderazgo en el clima organizacional, facilitando información de gran relevancia que proporcione estrategias, orientación y directrices fundamentales para mejorar la convivencia laboral en la empresa. Con respecto sobre la justificación metodológica, el presente estudio utilizara instrumentos validados por expertos y analizados de una forma estadísticamente con la finalidad de verificar su confiabilidad, lo que nos permitirá ya sea los resultado e instrumentos puedan derivarse del estudio ya que podrán emplearse para futuros investigadores que puedan enfocar o abordar nuestras mismas variables ya sea el motivo para

comparar o discutir nuestros resultados. así mismo, nuestra investigación plantea una justificación social, ya que este proyecto dará conocimiento y colaboración con otras empresas en descubrir estrategias o técnicas con la finalidad de mantener una organización e identificada con los objetivos institucionales.

La presente investigación busca como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022; y de manera específica: a) Determinar el nivel de liderazgo de los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; b) Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; c) Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; d) Determinar la relación entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; e) Determinar la relación entre el liderazgo y la calidad laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; f) Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022; y g) Determinar la relación entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022.

Se considera con la información obtenida en investigaciones, plantea la siguiente hipótesis: **Hi:** Existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022. **Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación integra consultas textuales, regionales, nacionales e internacionales, sirviendo como precedente que forma la base para analizar temas como el liderazgo y clima organizacional.

A nivel internacional, Vega (2021) investiga en Ambato – Ecuador, donde tuvo como objetivo de estudio medir el nivel de asociación entre liderazgo y el desempeño laboral en base a captación de los funcionarios de negocios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. Para lo cual ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional con diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 48 funcionarios de negocios. Luego que se realizó el recojo da data mediante los instrumentos, hallando un valor correlacional ($r = 0.738$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya el liderazgo se relaciona positivamente y significativa con el desempeño laboral en la financiera mencionada líneas arriba.

Moreta (2018) con el estudio realizado en Ambato – Ecuador, tuvo como objetivo medir el nivel del clima organizacional en la financiera Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada. Para lo cual se ha desarrollado un estudio cuantitativo descriptivo con diseño transversal y no experimental, donde se usó un cuestionario con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 67 funcionarios de negocios. Luego que se realizó el recojo da data mediante el instrumento, se descubrió que el 67% de colaboradores encuestados indicaron que existe nivel de clima organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito mencionada líneas arriba. Por lo que se llegó a la conclusión que es necesario la aplicación de un plan de mejora de clima organizacional que cuente con la participación de todos los colaboradores que encaminen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Manzano y Haro (2018) con la investigación realizada en Ocaña – Colombia, donde se ha tenido por objeto de estudio describir el nivel del clima organizacional en la financiera de la ciudad de Ocaña. Por lo que se ha desarrollado un estudio cuantitativo descriptivo con diseño transversal y no experimental, donde se usó un

cuestionario con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 85 asesores de negocios. Luego que se realizó el recojo de datos mediante el instrumento, se descubrió que el 73% de los colaboradores encuestados indicaron que existe nivel de clima organizacional en la financiera mencionada líneas arriba. Por lo que se llegó a la conclusión que es necesario la aplicación de talleres y charlas con la presencia de todos los asesores de negocios para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación interna del área de trabajo.

En cuanto a los antecedentes de estudio a nivel nacional se tiene a la investigación realizada por Huchiyama (2020) en Chiclayo – Perú, donde se ha tenido por propósito medir el grado de incidencia del liderazgo en el clima organizacional de una Caja Municipal de la ciudad de Chiclayo. Para lo cual se ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional con diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 93 asesores de negocios. Luego que se realizó el recojo de datos mediante los instrumentos, hallando un valor correlacional ($r = 0.633$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en el clima organizacional en la financiera mencionada líneas arriba.

Pomasoncco (2021) con la investigación elaborada en Lima – Perú, donde el objetivo fue medir el nivel de relación sobre liderazgo transformacional y el clima organizacional la Agencia Chorrillos de Compartamos Financiera S.A. Para lo cual se ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional con diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 50 analistas de crédito. Luego que se realizó el recojo de datos mediante los instrumentos establecidos, hallando un valor correlacional ($r = 0.896$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error establecido en la presente investigación de 0.05, lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente y de manera significativa con el clima organizacional en la financiera mencionada líneas arriba.

Mendoza y Mosquera (2020) con la investigación que ha sido elaborada en Huancayo – Perú, donde se ha tenido por propósito medir el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Caja de Ahorro y Crédito de Cusco. Para lo cual se ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional con diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 33 asesores de crédito. Luego que se realizó el recojo de data mediante los instrumentos establecidos, hallando un valor correlacional ($r = 0.941$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error establecido en la presente investigación de 0.05, lo que conllevó a que se concluya que se relaciona el clima organizacional positivamente y de manera significativa con el desempeño laboral en la financiera de la ciudad de Huancayo mencionada líneas arriba.

Con respecto a los antecedentes de estudio a nivel local, se tiene a la investigación realizada por Arriola (2021), donde se ha tenido por propósito medir el nivel de relación entre el desempeño laboral y clima organizacional en una entidad de la localidad de Trujillo. Por lo que se ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional de diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios con estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 45 asesores de negocios. Luego que se realizó el recojo de data mediante los instrumentos establecidos, hallando un valor correlacional ($r = 0.864$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error establecido en la presente investigación de 0.05, lo que conllevó a que se concluya que el clima organizacional se relaciona positivamente y de forma significativa a con el desempeño laboral en la financiera ubicada en Trujillo.

Vargas (2018) con la investigación que ha obtenido su objeto de estudio fue medir el nivel de asociación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los empleados de una entidad financiera ubicada en la localidad de Trujillo. Por lo que se ha desarrollado un estudio cuantitativo correlacional de diseño transversal y no experimental, donde se usó dos cuestionarios estructura ordinal cada ítem en una muestra que estuvo compuesta por 45 asesores de negocios. Luego que se realizó el recojo de data mediante los instrumentos establecidos, hallando un valor correlacional ($r = 0.864$) y como

indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error establecido en la presente investigación de 0.05, lo que conllevó a que se concluya que el clima organizacional se relaciona positivamente y de forma significativamente con el desempeño laboral en la financiera de la ciudad de Trujillo.

Aguilar (2019) en su investigación que ha sido elaborada en Trujillo, cuyo propósito se transforma en establecer la asociación de liderazgo directivo y el clima organizacional en base a la percepción de colaboradores. El estudio fue llevado a cabo desde una óptica no experimental de diseño correlacional, cuya población se conformaba por 35 trabajadores. En cuanto a la recopilación de información, se hizo uso de dos cuestionarios de escala de Likert para ambas variables. La información recopilada fue procesada mediante la estadística descriptiva e inferencial para establecer la asociación entre las variables. Se pudo concluir en la existencia positiva y significativa asociación entre las dos variables abordadas, con un indicador de asociación ($r = 0.632$), y como indicador de significancia bilateral hallado de ($p = 0.010$). Esto permitió llegar a la conclusión que el liderazgo directivo asocia de forma significativamente con el clima organizacional en la institución en estudio.

Con respecto a la primera variable sobre liderazgo, se tiene como bases teóricas la definición de Reyes (2017) quien mantiene que el liderazgo, es alcanzado con la finalidad de encaminar y gestionar a un grupo determinado dentro de una institución, por esta razón, se le considera como arte de guiar a las personas. Como complemento, Stephen (2020) indica que el liderazgo es un mecanismo que influye en las actividades de las personas que están envueltas en el proceso de educación para obtener las metas organizacionales propuestas. De igual manera, Arthur (2014) indica que el liderazgo son todas las capacidades que se obtuvieron por el director de la empresa para diseñar un lazo y responsabilidad por parte de los trabajadores de la organización para poder alcanzar los objetivos institucionales. Debido a esto, el liderazgo exige algunas aptitudes de nivel racional y emocional para comprometer la rápida y proactiva intervención de todas las clases.

Por otro lado, según Kotter et al. (2012) sostienen que el liderazgo directivo son todas las aptitudes que cuenta el maestro, con el objetivo de poder encaminar o influenciar ciertos lineamientos que permitan que cada integrante que se encuentre bajo su cargo pueda desarrollar sus responsabilidades efectivamente. Con esto dicho, los autores Leal et al. (2016) exponen que el líder es quien tiene una serie de características actitudinales como por ejemplo la generosidad, valor, riesgo, sabiduría entre otros, lo que, para la inspiración, se pueden encontrar a la motivación, credibilidad, integridad, congruencia al igual que la fe y esperanza. De igual forma, son considerados las conductas de interrelación, como por ejemplo la comunicación, escucha activa, negociación, disposición entre otros.

De acuerdo con las teorías del liderazgo, hay una diversidad de teorías que los explican, entre ellos están: A. Teorías de rasgos de personalidad: Los rasgos vienen a ser aquellas cualidades o características que caracteriza a la personalidad. Según estas corrientes, el líder tiene una cantidad de características singulares que hacen que destaque entre otros, es decir, cuenta con atributos que impactan en el comportamiento de sus semejantes. Estas teorías fueron referidas por la teoría identificada como “gran hombre”, manifestada por Carlyle, para probar su perspectiva que, el desarrollo del mundo viene a ser producto de los desempeños personales de ciertos individuos quienes son diferenciados en la historia.

B. Teorías de estilo del liderazgo: La teoría esencial de Davis y Newton (2202) citado en la teoría de Ramírez (2012) donde se reconocen tres tipos de liderazgo autoritario, liberal y democrático. Estos autores, desarrollaron un estudio con la finalidad de reconocer el impacto ocurrido por tres diferentes tipos de liderazgo en niños guiados al desenvolvimiento de tareas. Los niños fueron divididos en cuatro equipos. Se prefirió evaluar en semanas, donde cada equipo influenciado por líderes que hacían uso de tres diferentes clases, autoritario, liberal y democrático.

C. Teorías de liderazgo transaccional: Esta teoría fue propuesta por Burns (1978) citada en la teoría de Navarro (2016), quien explica que el liderazgo se centra en sus seguidores Se entiende como líder transformacional, ya que se encuentra en capacidad de motivar a quienes lo siguen, con el fin de generar

capacidades y poder llegar a su alcance. El liderazgo transformacional se compone de 4 factores esenciales: 1) Carisma o influencia idealizada: En donde el líder identifica el conjunto de valores que respeta en todo momento, dando a entender un comportamiento ejemplar. De tal modo, se desenvuelve como un modelo a seguir por todos. 2) Inspiración o incentivo: El líder sostiene un punto de vista al futuro de forma optimista, de tal forma que busca promover a sus seguidores. 3) Incentivo intelectual: Del mismo modo, sabe la correcta manera de impulsar la creatividad y fomenta entre sus seguidores la búsqueda de nuevas soluciones o formas para desarrollar las actividades, que den una ventaja a la organización. 4) Consideración individual: El líder conoce la manera de cómo valorar la intervención individual de cada miembro del equipo al propósito global, alcanzando a incentivar a todos quienes lo siguen, con su reconocimiento.

D. Teoría del liderazgo transformacional: Fue propuesta por Burns (1978) citado en la teoría de Navarro (2016) donde los líderes promueven a los colaboradores a desarrollar cambios de manera que estos, ayuden a mejorar una organización y adecuarla para su siguiente logro. Esto se logra alcanzar debido al ejemplo de un nivel ejecutivo promovido por un gran sentido de cultura organizacional, innovación laboral y también independencia en el centro de trabajo. El liderazgo transformacional, tiende diferenciarse por dar apoyo a los miembros de la organización. Esto, ya que no es un tipo de liderazgo individual, sino más colectivo. Puede llegar a transmitir la disposición para todo el equipo logrando ser reconocido por los miembros con la visión y objetivos en común.

De acuerdo con las clases de liderazgo, es sumamente esencial destacar que, en todo el centro de estudios, quien cumple el rol de líder puede alcanzar un papel para poder influir dentro del equipo bajo su mando. Por este motivo, según Cueva (2011) los tipos, tienden a cambiar según las actividades que el líder suele desarrollar, únicamente las responsabilidades que se atribuya, al igual que quienes lo dirigen, puedan acatar el compromiso filosófico para generar y alcanzar los puntos de vista e intereses de sus colaboradores. Como consecuencia, se han ido usando diversas definiciones para definir los tipos de liderazgo, no obstante, es probable que el esencial haya sido el detalle de los tres tipos principales de Cueva (2011) explicadas de la siguiente forma: a) Líder autócrata: Según Cueva (2011)

este tipo de líder recibe todo el compromiso acerca de la toma de decisiones, también es quien toma iniciativa de las acciones, los incentiva, guía y gestiona al colaborador. Todo lo que se decide, se enfoca en el líder. De igual manera, logra dar a entender que solo él, se siente competente y está en facultad de decir de forma importante, teniendo el pensamiento en ciertas ocasiones que sus colaboradores no están suficientemente en capacidad de guiarse a ellos mismos o pueden tener otros argumentos con el propósito de recibir una posición constante de fuerza y control. La respuesta que se les solicita a los colaboradores es de obediencia y apego a las decisiones que se toman (Cuevas, 2011). También, Terry (1991) sostiene que el líder autócrata suele atender a los rangos de desempeño de sus trabajadores con el objetivo de evitar cualquier clase de desvíos que puedan desarrollarse acerca de sus normas. Igualmente, este líder tiende a destacar la autoridad, indican ciertas estrategias de trabajo, deciden de manera unilateral y también disminuyen la participación de los colaboradores.

b) Líder participativo: Se entiende que al instante que el líder alcanza un grado participativo, tiende a preguntar como ejercicio de su liderazgo. Del mismo modo, no brinda su facultad de decisión de manera definitiva y explica lineamientos específicos a sus colaboradores, no obstante, cuestiona sobre sus perspectivas sobre gran parte de las decisiones que le incumben. Si uno intenta convertirse en un líder participativo de carácter eficiente, es necesario atender y examinar las ideas de los colaboradores, además es fundamental aceptar su intervención siempre que se necesite (Cuevas, 2011). Por otra parte, según Aguera (2004) esta clase de liderazgo, considerado también liderazgo democrático, busca desarrollar un entorno que envuelva la participación de los trabajadores, interactúan amicalmente, lo que hace que su comunicación sea honesta, permitiendo, además, críticas constructivas.

c) Líder de rienda suelta: Esta clase de liderazgo, tiene como característica el no participar en el grupo, en otras palabras, se deja llevar y suele ser manipulado por los colaboradores, no delega, y deja a los colaboradores por sí mismos, haciendo su trabajo a libre albedrío, con el fin de alcanzar sus objetivos organizacionales. Por ello, Mateo (2010) sostiene que este líder suele esperar que los colaboradores, debido a su mismo incentivo, puedan aceptar la responsabilidad.

Excluyendo la determinación de una cantidad mínima de normas, esta clase, aporta poca conexión, al igual que poca ayuda para los trabajadores.

De acuerdo con las dimensiones que ayudan a evaluar el liderazgo, se consideran cuatro, de acuerdo con lo estipulado por Bonifaz (2011) citado en la teoría de Bocanegra (2019). Estos son: A. Consideración individualizada: En esta dimensión se sostiene que los trabajadores no pueden comprender como un todo, de tal forma que el líder tiene que atenderlos de manera individual, ya que la inteligencia individual será esencial para que el vínculo entre el equipo y el líder pueda trabajar fluidamente. Con el fin que esto sea entendido. Se puede tomar como ejemplo que la persona únicamente puede realizar críticas constructivas personales, enfocados en información objetiva, desarrollados por el mismo trabajador. B. Estimulación Intelectual: El líder no debe promover únicamente el cambio, sino que además debe generar en su equipo un mejor pensamiento para que todos están en facultad de entender las decisiones tomadas dentro de la organización. Esto sucede, por ejemplo, al momento de desarrollar planeas de carrera o de formación laboral. C. Influencia idealizada: En donde se evalúa la forma de ser del líder, quien debe ser un ejemplo a seguir, al igual que una inspiración en el equipo para ir mejorando cada día y aventurarse a enfrentar a los nuevos retos que se dan. D. inspiración y motivación: En esta dimensión se evalúa que todo el equipo sienta que está en un entorno netamente incentivador y motivante, inspirados de forma directa de la figura y el comportamiento del líder en el ambiente de trabajo.

Respecto a la segunda variable clima organizacional, se tiene como bases teóricas la definición de Brito et al. (2020) quienes sostienen que, viene a ser todo pensamiento o percepción que tienen los trabajadores, clientes externos al igual que internos, de las estructuras, mecanismos, procesos, que ocurren en el día a día interno de atributos del entorno y del trabajo en una organización. De igual forma, Martínez y Molina (2019) sostienen que el clima organizacional, es el entorno cultural y ambiental significativo de forma psicológica para los colaboradores o integrantes, donde todas las conductas, sean grupales o personales o institucionales, vienen trabajando en conjunto. Para Salazar et al. (2021) el clima organizacional, se encuentra compuesta por un conjunto de características que son

sentidas por los trabajadores, quienes caracterizan a una organización para que resalten de otras, impactando además en la conducta de las personas y su rendimiento en la organización.

Así mismo, de acuerdo con Iglesias et al (2020) el Clima organizacional es un punto de vista colectivo de individuos dentro de un entorno laboral. El clima organizacional suele ser incidido por un conjunto de componentes, los cuales interactúan entre sí, según la situación y a las personas. El punto de vista de estas personas, a los componentes mencionados, son influidos a su vez, por argumentos externos e internos a estos. Dichos atributos, se relacionan con la vida de la persona, quien puede mostrarle circunstancias positivas y negativas. En ciertas instancias, el colaborador no suele ser objetivo, ya que su punto de vista y reflexión tiende a estar influenciada por la gran cantidad de situaciones personales mencionadas anteriormente.

Como complemento, Vikas y Sulabh (2017) mencionan que el clima organizacional viene a ser las características de las organizaciones que se diferencian entre organizaciones. Estos atributos, suelen perdurar en el tiempo y son fundamentales para incidir en el comportamiento de los trabajadores de la organización planteada. Las organizaciones, no solo suelen diferenciarse por su espacio físico, también se diferencian por el comportamiento que producen las personas, las instituciones tienen su propia personalidad, atributos, es decir cuentan con una identidad única que impacta de forma direccional el comportamiento de los trabajadores.

Raja et al. (2019) indica que el clima organizacional explica la perspectiva de los empleados acerca de su entorno laboral interno en su empresa. Un adecuado clima es una condición necesaria para el éxito de una empresa.

En cuanto a las teorías del clima organizacional se tienen tres teorías que facilitan su comprensión: A. El atributo individual: Según Deesler (1979) citado en Ganga et al. (2018) sostienen que el punto de vista subjetivo en el cual se señala al clima organizacional como un atributo, al afirmar que el clima se forma con base en las percepciones que logran tener los colaboradores dentro de la organización en la cual se desenvuelven. De igual manera, se tiene en cuenta un enfoque teórico

extra, indicando que la suma del enfoque subjetivo y el enfoque objetivo, resultan un enfoque etiquetado como interaccionista, el cual hace referencia a la interacción de múltiples factores individuales con los institucionales, o sea, desde la forma de ver a los factores organizacionales inicia la interacción de los individuos.

B. Rensis Likert: La teoría de Likert (1968) citado en Díaz et (2019) afirma que, el clima institucional, viniendo a ser el de un equipo de trabajo o en escalones jerárquicos, se origina principalmente, en la conducta de quien los lidera. Likert expone que varios de las conductas y comportamientos, realizadas por el colaborador en una institución, dependen directamente, de los comportamientos administrativos y también de las condiciones de la organización, los cuales los trabajadores presencian. Por ende, se reafirma, que la relación entre ellas estará compuesta por el enfoque del clima organizacional, viniendo a ser por medio de tecnología, la forma en la cual está estructurado el sistema institucional, las tareas que asume el colaborados, su personalidad, la perspectiva que sostienen sobre el clima institucional, etc.

C. Torres y Mora: Según la teoría de Torres y Mora (2020) sostienen que en las instituciones se debe llevar a cabo siempre una serie de evaluaciones relacionadas al ámbito emocional, a nivel personal y del equipo, implementar técnicas y tácticas que aporten a identificar comportamientos no favorables del individuo para lograr tomar decisiones o una solución al problema de los involucrados. De igual manera, toman en cuenta que el manejo del clima organizacional forma parte de un fundamental en el rendimiento del personal en la excelencia de su trabajo, de esta forma, en el incentivo y aprendizaje de sus alumnos. Siendo importante que, en las instituciones de la actualidad, deben tomar en cuenta como importante el talento humano, donde es necesario lograr las metas propuestas a través de la comunicación, el desenvolvimiento de liderazgo y el trato adecuado y de forma horizontal entre los involucrados.

De acuerdo con Torres y Mora (2020) mencionan que existe cuatro clases de clima, entre ellas: a) Clima autoritario – explotador: Compuesto por el primer sistema, acá, el director, no confía en sus trabajadores. También, aporta con beneficios muy ocasionalmente, siendo amenazados en lugar de eso. Del mismo

modo, no hay comunicación y las decisiones las toman los altos gerentes de la organización. B) Clima Autoritario Paternalista: Conformado por el segundo sistema, donde se puede confirmar la confianza entre la dirección y los trabajadores. Hay recompensas y castigos como componentes de motivación y considera algunas veces, decisiones gerenciales y de grados interiores. C) Clima participativo – consultivo: Compuesto por el tercer sistema, en donde existe la misma confianza entre colaboradores y directivos, los colaboradores pueden tomar cierto tipo de decisiones y contestan ante las demandas de prestigio, autoestima, usando beneficios y castigos ocasionalmente. D) Clima de participación en grupos: Conformado por el cuarto sistema de su teoría, acá la confianza colaborador-director es plena. El incentivo brindado a los colaboradores existe según su involucramiento, determinando metas de desempeño. La toma de decisión se encuentra en toda organización y es ascendente, descendente y lateral.

En cuanto a las dimensiones que se usarán para evaluar el clima organizacional, según lo propuesto por los autores Noriega y Pinedo (2018) se consideran:

A. Relaciones de grupo: Abarca los sistemas institucionales, una relación grupal viene a ser una relación bilateral existente entre dos o más individuos. Se le reconoce también como vínculos sociales que se encuentran alineadas por normas e instituciones del vínculo social. Consiste en una relación entre dos o más personas y abarca una forma eficaz para dar su opinión, emociones, vínculos personales o intercomunicación, que vienen a ser medios para entretener, dar oportunidades y versión de las personas, se entiende como el origen del aprendizaje, ya que, en ocasiones pueda incomodar a estas persona, ciertos vínculos suelen ser una fuente eficaz de superación personal, reglas de conducta sociales, trato humano y satisfacer curiosidades puesto que los otros, surgen de opiniones o sorpresas ilimitados, intercambiando datos e impresiones.

B. Cohesión de grupo: Se le identifica por el rendimiento activo mostrado en el grupo al estar interesado de estar unido en cuanto a lograr las metas en equipo y contestar a las demandas afectivas de sus trabajadores. Como complemento a esto, Valverde (2001) cotado en la teoría de Noriega y Pinedo (2018) mencionan

que existen diferentes partes que permiten mantener la unión de los equipos en la constancia de la naturaleza del ambiente externo, igualdad grupal, exclusividad para formar parte del equipo, metas en grupo, entre otros. Por esta razón, la atracción grupal incrementa al instante en el que existe una confianza entre todos mediante su efectividad y colaboraciones en el trabajo en equipo.

C. Calidad de vida laboral: La calidad del entorno sobre un adecuado aprovechamiento y uso de este, calidad de acuerdo a las posesiones que garantiza las necesidades positivas de los consumidores, salud, aprovechamiento del tiempo libre, educación, calidad de servicios etc. Las características que componen la calidad de vida en el trabajo mencionan las situaciones objetivas al ambiente en donde se desarrollan las actividades de trabajo y situaciones personales las que mantienen una relación con la aptitud psicológica de los colaboradores (Noriega y Pinedo, 2018).

D. Motivación: En esta dimensión, González (2008) citado en la teoría de Noriega y Pinedo (2018) es un desarrollo interno y perteneciente a la persona, manifiesta la relación que tiene con su entorno puesto que, de esta manera, se podrá evaluar las tareas de la persona, estas se centran en el desenvolvimiento de comportamientos para un mismo objetivo, considerado deseable y adecuado por él mismo. La motivación o incentivo, es un lugar o punto medio entre la manera de desenvolver sus tareas y la conducta de la persona, por ello, es importante establecer el de su desempeño lo que guía a los objetivos de aquellas acciones con la meta de triunfar en su desempeño.

E. Políticas y reglamentos: De acuerdo con Noriega y Pinedo (2018) sostienen que las normas de las instituciones educativas vienen a ser el medio adecuado para explicar y construir los atributos de las instituciones educativas, traducidos por los modelos de mecanismos y conductas necesarias. Un lineamiento con pocos controles puede ser considerado como una declaración pragmática, con poca profundidad de obligación. Por esta razón, comprenderá una capacidad limitada a demostrar la rapidez de la institución y los responsables, por ello es importante establecer normas en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de tesis se desarrolló a través de una investigación aplicada y de enfoque cuantitativo.

Según su finalidad (Hernández & Mendoza, 2019) la investigación se muestra como el conjunto de diversos procesos ya sean críticos, empíricos y sistemáticos que son usados con la finalidad de investigar un problema. Teniendo en cuenta la normativa RENACYT, se utilizó la investigación aplicada, ya que se intentó en describir el problema a detalle por medio de la implementación de diferentes métodos de distinto investigadores (CONCYTEC, 2018).

Según con Hernández y Mendoza (2018) la investigación cuantitativa se caracteriza por la utilización de conocimiento científico de forma que se emplean instrumentos de medición con el fin de juntar información que será cuantificada para el análisis numérico en respuesta a los objetivos de investigación

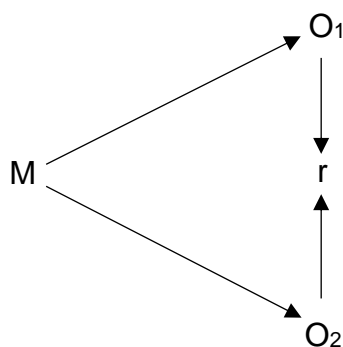
Diseño de investigación

La tesis se desarrolló a través de un diseño correlacional no experimental y transversal por la cantidad de veces que se realizó el recojo de información.

Cohen y Gómez (2019) sostiene que los estudios de nivel correlacional buscan determinar el nivel de asociación o vínculo que existe entre dos o más variables dentro de una muestra.

Por otro lado, Caminotti y Toppi (2020) sostienen que las investigaciones no experimentales son conocidas por enfocarse en mayor parte a la observación que en la manipulación de variables y puede ser aplicado en cualquier área del conocimiento.

Los diseños de investigación no experimentales se representan mediante el esquema a continuación:



Dónde:

M = Trabajadores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022

O₁ = Variable 1: Liderazgo

O₂ = Variable 2: Clima organizacional

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición Conceptual:**

Arthur (2014), indica que el liderazgo son todas las capacidades que se obtuvieron por el director de la empresa para diseñar un lazo y responsabilidad por parte de los trabajadores de la organización para poder alcanzar los objetivos institucionales. Debido a esto, el liderazgo exige algunas aptitudes de nivel racional y emocional para comprometer la rápida y proactiva intervención de todas las clases.

- **Definición Operacional:**

Para la medición de las variables se usó un instrumento “el cuestionario” con 20 ítems y una técnica de encuesta mediante escala tipo Likert. Con 89 trabajadores se consideraron las siguientes dimensiones para su consideración

individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada e inspiración y motivación.

- **Indicadores:**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones: Para la presente investigación se utilizó cuatro dimensiones con sus distintos indicadores: “Desarrollo personal, manejo empático, claridad en sus propuestas”; seguidamente tenemos nuestra segunda dimensión: “Ideas innovadoras, desarrollo de creatividad”; como tercera dimensión: “Sentido del humor, manejo emocional, tolerancia en la adversidad” y como última dimensión: “Optimismo en actividades, decisiones para el bienestar, se identifica con los objetivos de la institución”.

- **Escala de medición:** Escala ordinal: 1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Dimensión 1: Consideración individualizada	Desarrollo personal	1-2	La escala ordinal
	Manejo empático	3	
	Claridad en sus propuestas	4-5	
Dimensión 2: Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	6-7	
	Desarrollo de creatividad	8-9-10	
Dimensión 3: Influencia idealizada	Sentido del humor	11-12	
	Manejo emocional	13-14	
	Tolerancia en la adversidad	15	
Dimensión 4: Inspiración y motivación	Optimismo en actividades	16-17	
	Decisiones para el bienestar	18-19	
	Se identifica con los objetivos de la institución	20	

Nota: Elaboración propia.

Variable 2: Clima organizacional, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición Conceptual**

Salazar et al. (2021), indica que el clima organizacional, se encuentra compuesta por un conjunto de características que son sentidas por los trabajadores, quienes caracterizan a una organización para que resalten de otras, impactando además en la conducta de las personas y su rendimiento en la organización.

- **Definición Operacional**

Para medir la variable se usa un instrumento cuestionario con 40 ítems y técnicas de encuesta mediante escala tipo Likert. Consideró a 89 trabajadores, considere las siguientes dimensiones de relaciones grupales, cohesión grupal, calidad de vida laboral, motivación política y regulación.

- **Indicadores:**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones: Para la presente investigación se utilizó cinco dimensiones con sus distintos indicadores: “Compañerismo laboral, comunicación interna”; seguidamente tenemos nuestra segunda dimensión: “Trabajo en equipo, productividad”; como tercera dimensión: “Bienestar y salud física, condiciones de trabajo” como cuarta dimensión: “Orgullo de pertenencia, satisfacción por el trabajo” y como última dimensión: “Derechos, obligaciones”.

- **Escala de medición:** Escala ordinal: 1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Clima Organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Relaciones interpersonales	Compañerismo laboral	1-4	Escala ordinal
	Comunicación interna	5-8	
Cohesión de grupo	Trabajo en equipo	9-12	
	Productividad	13-17	
Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física	18-20	
	Condiciones de trabajo	21-24	
Motivación	Orgullo de pertenencia	25-27	
	Satisfacción por el trabajo	28-32	
Políticas y reglamentos	Derechos	33-36	
	Obligaciones	37-40	

Nota: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En la presente tesis la población total es de 89 colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022.

- **Criterios de inclusión:** Todos los trabajadores que tienen como mínimo tres meses de antigüedad laborando en la institución, siendo 89 colaboradores los que cumplen con el criterio.
- **Criterios de exclusión:** Todos los trabajadores que no tienen como mínimo tres meses de antigüedad laborando en la institución, siendo 7 colaboradores los que serán excluidos.

Unidad de análisis: Los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Baena (2017) nos indica que las formas que se emplea para recolectar datos son aquellos conjuntos de actividades al momento de recoger información general, es decir son aquellos pasos que permiten al método poder conseguir su propósito, siendo la encuesta.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación

Variables de estudio	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario

Instrumentos de recolección de datos

Rodríguez et al. (2018) señalan que el instrumento para recolectar datos son medios u objetos que permiten obtener la información necesaria de la población o muestra en selección y pueden ser: cuestionarios, guía para entrevista, pruebas, tes, formularios, escalas de opinión. En este estudio se usó el cuestionario.

Hernández & Mendoza (2018) manifiestan que el cuestionario es aquel que conjunto de preguntas de una o varias variables que se van a medir. El cual debe poseer congruencia con el planteamiento de la hipótesis y problema.

Las preguntas que se plasmaron en este estudio conto con 60 preguntas bien formuladas (respuestas múltiples), la cual contiene 20 preguntas dirigidas a la variable "Liderazgo" y 40 preguntas para la variable "Clima Organizacional", en donde se consideró la escala Likert.

Validez del instrumento

Según Hernández & Mendoza (2018) definen a la validez como un atributo que posee el instrumento de la investigación, el cual va a consistir en medir la autenticidad y veracidad de dicha variable que se está estudiando.

Para poder efectuar dicha validación, se sometió a juicio de profesionales expertos, ya que estos son administradores de profesión, por lo cual poseen una amplia experiencia y trayectoria.

Tabla 4

Lista de Juicios de expertos.

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Liderazgo	• Edinzon Junior Tello Flores	Magister
Clima Organizacional	• Richard Alfonso Azabache García	Licenciado
	• Hilda Pierina Torres Ugas	Licenciada

Confiabilidad

Hernández (2018) define a la confiabilidad como un grado en que al momento de ser aplicado de manera repetida en el mismo individuo u objeto llega a producir resultados iguales, asimismo este va a variar según el número de indicadores específicos.

Se uso el coeficiente Alfa de Cronbach con el fin de poder establecer la confiabilidad del instrumento a usar, esto se realizó ingresando los datos en el programa estadístico SPSS versión 26, estos datos fueron obtenidos de la prueba piloto realizada a 20 colaboradores de una entidad financiera de la localidad de Trujillo 2022, donde la variable de Liderazgo obtuvo un valor de 0,803 y para la variable de Clima Organizacional es 0,809, indicando para ambas variables una

confiabilidad aceptable, mostrando una confiabilidad positiva alta para ambas variables.

Tabla 5

Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Liderazgo	0,803	Aceptable
Clima Organizacional	0,809	Aceptable

3.5. Procedimientos

Para efectuar la recolección de la información en los trabajadores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo 2022, se realizó el cuestionario de 60 preguntas correspondientes a las dimensiones de las variables el cual se está realizando el estudio, permitiendo así tener el instrumento el cual paso por la aprobación de juicio de expertos, este cuestionario se realizara de manera virtual en un Link de enlace de la Plataforma Google Forms, la cual se visualizó en cualquier dispositivo digital (Laptop, celular, Tablet). Luego de que se concluyó con la medición, se procedió a la tabulación de la información recogida, para luego realizar el análisis estadístico.

Se aplico turnitin para determinar la confiabilidad de la investigación, además el uso del programa SPSS para procesar las encuestas y así poder obtener los resultados correspondientes. Con la información se realizó la discusión respecto a los antecedentes estudiados, finalmente se llegó a las conclusiones si se acepta o rechaza la hipótesis de la investigación.

3.6. Método de análisis

Para realizar el análisis de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, la cual se aplicó a 89 colaboradores procederá a realizar mediante el software SPSS 26, los datos se tabularon y luego se procedió a determinar los rangos en cada variable, a su vez las frecuencias de cada dimensión. además, la correlación de spherman se utilizó con el fin de determinar la correlación entre dos variables

Se ejecuto un análisis descriptivo en la que se usó el sistema SPSS de la versión 26, de igual manera se trataron tablas de frecuencia de variables y dimensiones. Asimismo, se utilizó una tabla cruzada para relacionar variables con dimensiones, dejando como resultado una tabla de frecuencias. Sobre la base de análisis inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson/coeficiente Rho de Spherman entre variables y dimensiones.

En este sentido, Vilalta (2016) afirma que el objetivo principal de estos modelos de investigación es proporcionar detalles relevantes en un conjunto de datos, generalmente datos de muestra, por lo que siempre es el primer paso en el análisis de datos.

3.7. Aspectos éticos

Se realiza de acuerdo con el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, teniendo en cuenta los artículos 15, 16, 17 relativos a la Política de derechos de Autor y Plagio los cuales son de citación y referencia,

En la presente investigación, es importante los aspectos éticos pues nos permitirá la autonomía y preservación de la información, respetando a las personas y normas. Asimismo, se consideró anónima toda fuente informativa para así proteger con anonimato el nombre de la entidad y los colaboradores además de sus convicciones: religión, social o moral.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 6

Nivel de liderazgo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

Calificación	Rango		n	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	20	46	3	3.4%
Nivel Medio	47	73	76	85.4%
Nivel Alto	74	100	10	11.2%
Total			89	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación

De acuerdo en la tabla 6 muestra que el 85.4% representado por 76 de los trabajadores encuestados indican que existe un nivel medio de liderazgo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022; seguido de un 11.2% el cual es representado por 10 trabajadores que indican nivel alto y el 3.4% un nivel bajo es representado por 3 trabajadores.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 7

Nivel de clima organizacional de los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

Calificación	Rango		n	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	40	93	22	24.7%
Nivel Medio	94	147	57	64.0%
Nivel Alto	148	200	10	11.2%
Total			89	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación

De acuerdo en la tabla 7 muestra que el 64.0% representado por 57 de los trabajadores encuestados indican que existe un nivel medio de liderazgo en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022; seguido de un 24.7% el cual es representado por 22 trabajadores que indican un nivel alto y el 11.2% un nivel bajo es representado por 3 trabajadores.

4.2. Resultados Inferenciales

Prueba de Normalidad

Tabla 8

Prueba de las dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	N°.	Sig.
Consideración individualizada	0.322	89	0.000
Estimulación intelectual	0.201	89	0.000
Influencia idealizada	0.201	89	0.000
Inspiración y motivación	0.218	89	0.000
Liderazgo	0.280	89	0.000
Relaciones de grupo	0.202	89	0.000
Cohesión de grupo	0.144	89	0.000
Calidad de vida laboral	0.317	89	0.000
Motivación	0.181	89	0.000
Políticas y reglamentos	0.238	89	0.000
Clima organizacional	0.279	89	0.000

Nota. Información obtenida del software SPSS Versión 26

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 8, que se aplicó la prueba de normalidad del estadístico Kolmogorov Smirnov dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50, lo que permitió afirmar que los datos no siguen una distribución normal. En tal sentido, se debe utilizar la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis de investigación.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		D1: Relaciones de grupo	
Rho de		Coefficiente de correlación	0.797
Spearman	V1: Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 9, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.797$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		D2: Cohesión de grupo	
Rho de Spearman	V1: Liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.848
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 10, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.848$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		D3: Calidad de vida laboral	
Rho de Spearman	V1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.839
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 11, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.839$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		D4: Motivación	
Rho de Spearman	V1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.779
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 12, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.779$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022.

Objetivo específico 7: Determinar la relación entre el liderazgo y políticas y reglamentos en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 13

Correlación entre el liderazgo y políticas y reglamentos en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		D5: Políticas y reglamentos	
Rho de Spearman	V1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.789
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 13, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.789$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022.

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022

		V2: Clima organizacional	
	V1:	Coeficiente de	0.840
	Liderazgo	correlación	
Rho de		Sig.	0.000
Spearman		(bilateral)	
		N	89

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 14, que al utilizar la prueba Rho de Spearman, se halló un valor correlacional de ($r = 0.840$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) siendo este índice menor al 0.05, lo que permitió afirmar que existe relación significativa y directa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022, en donde se acepta la H_1 .

V. DISCUSIÓN

En este estudio el objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores de la caja municipal de ahorro de Trujillo 2022. En general, existe una variable de relación entre la dimensión de clima organizacional y la primera dimensión. Estos resultados pertenecen únicamente a la población encuestada de la empresa estudiada y no pueden generalizarse a otras empresas de rubro, lo que sí se puede generalizar es la metodología utilizada, la cual puede ser replicada en otras encuestas realizadas por empresas similares.

En cuanto al primer objetivo específico, sobre determinar la relación existente entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. Se utilizó dos cuestionarios en una muestra conformada por 89 trabajadores de donde se obtuvo un valor correlacional de ($r = 0.797$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) lo que permitió afirmar que existe relación altamente significativa y positiva entre los fenómenos mencionados líneas arriba.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con la investigación realizada por Mendoza y Mosquera (2020) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos obteniendo por hallazgos un valor correlacional ($r = 0.941$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en relaciones interpersonales en la financiera mencionada líneas arriba.

Los resultados presentados en los párrafos anteriores refuerzan lo señalado por Noriega y Pinedo (2018), quienes indican que una relación grupal viene a ser una relación bilateral existente entre dos o más individuos. Se le reconoce también como vínculos sociales que se encuentran alineadas por normas e instituciones del vínculo social. Está compuesto por relaciones entre dos o más individuos y abarca una forma eficaz para dar su opinión, emociones, vínculos personales o intercomunicación

Con respecto al segundo objetivo específico, sobre determinar la relación existente entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. Se utilizó dos cuestionarios en una muestra conformada por 89 trabajadores de donde se obtuvo un valor correlacional de ($r = 0.848$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) lo que permitió afirmar que existe relación altamente significativa y positiva entre los fenómenos mencionados líneas arriba.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con la investigación realizada por Pomasoncco (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos obteniendo por hallazgos un valor correlacional ($r = 0.896$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en la cohesión de grupo en la financiera mencionada líneas arriba.

Los hallazgos expuestos refuerzan la teoría de Valverde (2001) quien indica que el liderazgo tiene incidencia en la cohesión de grupo, dado que se identifica por el rendimiento activo mostrado en el interés de un grupo a estar unido en cuanto a lograr sus metas en equipo.

En cuanto al tercer objetivo específico, sobre determinar la relación existente entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. Se utilizó dos cuestionarios en una muestra conformada por 89 trabajadores de donde se obtuvo un valor correlacional de ($r = 0.839$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) lo que permitió afirmar que existe relación altamente significativa y positiva entre los fenómenos mencionados líneas arriba.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con la investigación realizada por Arriola (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos obteniendo por hallazgos un valor correlacional ($r = 0.864$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en la calidad de vida laboral en la financiera mencionada líneas arriba.

Los resultados expuestos refuerzan lo mencionado por Torres y Mora (2020) sobre las características que componen la calidad de vida en el trabajo mencionan las situaciones objetivas al ambiente en donde se desarrollan las actividades de trabajo y situaciones personales las que mantienen una relación con la aptitud psicológica de los colaboradores

Con respecto al cuarto objetivo específico sobre determinar la relación existente entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. Se utilizó dos cuestionarios en una muestra conformada por 89 trabajadores de donde se obtuvo un valor correlacional de ($r = 0.779$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) lo que permitió afirmar que existe relación altamente significativa y positiva entre los fenómenos mencionados líneas arriba.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con la investigación realizada por Huchiyama (2020), donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos obteniendo por hallazgos un valor correlacional ($r = 0.633$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en la motivación del personal en la financiera mencionada líneas arriba.

Los hallazgos refuerzan a lo mencionado por Díaz et al. (2019) la motivación o incentivo, es un lugar o punto medio entre la manera de desenvolver sus tareas y la conducta de la persona, por ello, es importante establecer el de su desempeño lo que guía a los objetivos de aquellas acciones con la meta de triunfar en su desempeño.

En cuanto al quinto objetivo específico, sobre determinar la relación existente entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022.

Respecto a los resultados del objetivo general, se utilizó dos cuestionarios en una muestra conformada por 89 trabajadores de donde se obtuvo un valor correlacional de ($r = 0.840$) y como indicador de sig. un valor hallado ($p = 0.000$) lo

que permitió afirmar que existe relación altamente significativa y positiva entre las variables de estudio.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con la investigación realizada por Huchiyama (2020), donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos obteniendo por hallazgos un valor correlacional ($r = 0.633$) y como indicador de la sig. un valor de ($p = 0.000$), lo que conllevó a que se concluya que el liderazgo incide positivamente y de manera significativa en el clima organizacional en la financiera mencionada líneas arriba.

Todos estos hallazgos refuerzan lo mencionado por Reyes (2017) quien sostiene que el liderazgo, es alcanzado con la finalidad de encaminar y gestionar a un grupo determinado dentro de una institución, por esta razón, se le considera como arte de guiar a las personas y tiene efecto directamente en el clima laboral en una organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de clima organizacional percibido por los colaboradores.
2. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de relaciones interpersonales percibido por los colaboradores.
3. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de cohesión de grupo percibido por los colaboradores.
4. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de calidad de vida percibido por los colaboradores.
5. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de motivación percibido por los colaboradores.
6. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo con las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022. En tal sentido, mientras se mejore el nivel de liderazgo en la empresa, se aumentará el nivel de políticas y reglamentos.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los gerentes regionales, convocar a los colaboradores y jefaturas para fomentar programas de “escucha activa”, realizando actividades donde los jefes, directivos y líderes interactúen con sus equipos de trabajo, para así contribuir con la mejora de la cohesión de grupo y relaciones de grupo.

Se recomienda a los gerentes y jefes de área a ofrecer y crear programas de desarrollo y aprendizaje, donde se proporcionen los recursos adecuados y el entorno sólido que pueda respaldar las necesidades de desarrollo profesional y crecimiento laboral de los colaboradores.

Se recomienda a los jefes de área ofrezcan espacios de retroalimentación, integración y reconocimiento al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, brindar espacio de relajación para la solución de conflictos entre colaboradores y anular tensiones que perjudiquen el clima organizacional de la empresa.

Se recomienda, que se realicen sesiones de coaching o talleres a todo el personal para que se desarrollen las habilidades de liderazgo y así conllevar a que se dé mejor participación en la toma de decisiones por parte de cada colaborador.

Se recomienda a futuros investigadores para estudios experimentales donde estos pueden incluir variables como rendición de cuentas, colaboración, adaptación, rotación, productividad, etc. Para seguir mejorando el clima organizacional de los fondos municipales o entidades financieras.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 80222 Nuestra Señora del Carmen, Cachipampa, La Libertad - 2019*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37161/aguiar_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arriola, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29856/Arriola%20Pe%c3%b1a%20Marlenee%20Franshesca%e2%80%8b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arthur, J. (2014). *Una introducción a los paradigmas del liderazgo* (Segunda Edición ed.). Ediciones Ariel.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
<https://books.google.com.pe/books?id=jzZCDwAAQBAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj97nFv9P2AhUOGLkGHAcqASwQ6AF6BAgEEAI>
- Bocanegra, A. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38524/Bocanegra_NAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño personal en una empresa de servicio. *Revista Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. https://scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA. *Revista de Investigaciones de la escuela de Posgrado*, 592-697.
<http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/177>

- Caminotti, M. y Toppi, H. (2020). *Metodología de la investigación social*. Eudeba Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=XCcAEAAAQBAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación*. Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Consultora Gallup. (17 de Noviembre de 2018). Menos del 10% de trabajadores de América Latina considera que tiene un empleo ideal. Diario La República de Colombia. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/menos-del-10-de-trabajadores-de-america-latina-considera-que-tiene-un-empleo-ideal/>
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativos* (Primera Edición ed.). Editorial San Marcos S.A.
- Diario Gestión. (06 de Setiembre de 2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/?ref=gesr>
- Díaz, F., Guevara, S. y Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista UCV-HACER*, 247-262. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/521758809014.pdf>
- Ganga, F., Rodríguez, E. y Navarrete, E. (2018). Relevancia del liderazgo en el Gobierno de las Universidades Iberoamericanas. *Revista Intercencia*, 43(3), 160-167. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33957185002/html/index.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=GH1dwAEACAAJ&dq=hern%C3%A1ndez-sampieri+book&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjA5-mto-X4AhW0gpUCHT2qAXoQ6AF6BAgEEAE>

- Huchiyama, M. (2020). *El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51709/Huchiyama_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 18(6), 148-167.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>
- Kotter, J., Nohria, N. y Berkley, J. (2002). *Liderazgo*. Ediciones Deusto.
https://books.google.com.pe/books?id=kWxNkhkGIDYC&dq=liderazgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Leal, F., Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Revista Estudios Pedagógicos*, 32(2), 193-205.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Mendoza, A. y Mosquera, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de Covid-19 Huancayo 2020*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE_317_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf
- Moreta, Á. (2018). *Plan de mejora del clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, en el período 2017*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2463/1/76750.pdf>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204004>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>
- Navarro, G. (2018). *Caracterización del clima organizacional en las entidades financieras de la ciudad de Ocaña, N.S.* Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
<http://repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/2023/1/29642.pdf>

- Noriega, S. y Pinedo, H. (2018). *Clima institucional*. Universidad Científica del Perú.
http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/715/NORIEGA_PINEDO_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. y Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 76(4), 22-43. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20631321003.pdf>
- Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Revista Colombiana de Cirugía*, 35(1), 14-16. <https://www.redalyc.org/journal/3555/355563393001/html/>
- Pomasoncco, P. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera S.A. Agencia Chorrillos - 2021*. Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1476/Felices%20Pomasoncco%2c%20Presentacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raja, S., Madhavi, C. y Sankar, S. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(3), 146-157.
https://www.researchgate.net/publication/331902898_Influence_of_Organizational_Climate_on_Employee_Performance_in_Manufacturing_Industry
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórico-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revistas de Ciencias Sociales*, 18(1), 89-98.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 8(15), 61-78.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Salazar, Á., Fernández, C. y Santes, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-283.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci_arttext
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigaciones altoandinas*, 20(1), 115-124. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Stephen, A. (2020). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Revista Psicoperspectivas*, 34-52. <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171015625003.pdf>
- Terry, F. (1991). *Principios de Administración*.
- Torres, J. y Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista MediSur*, 18(6), 1189-1197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
- Vargas, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28533/vargas_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, L. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33792/1/132%20GTH.pdf>
- Vikas, M. y Sulabh, S. (2017). Organisational climate: a conceptual perspective. *International Journal of Management*, 7(8), 276-293. https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climat_A_Conceptual_Perspective
- Zacarías, H. y Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services. <https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj97nFv9P2AhUOGLkGHAcqASwQ6AF6BAgIEAI>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo	Arthur (2014) indica que el liderazgo son todas las capacidades que se obtuvieron por el director de la empresa para diseñar un lazo y responsabilidad por parte de los trabajadores de la organización para poder alcanzar los objetivos institucionales. Debido a esto, el liderazgo exige algunas aptitudes de nivel racional y emocional para comprometer la rápida y proactiva intervención de todas las clases.	La medición del liderazgo se realizará mediante el uso del cuestionario como instrumento en escala ordinal, tomando en cuenta cuatro dimensiones	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Manejo empático • Claridad en sus propuestas 	Escala nominal
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas innovadoras • Desarrollo de creatividad 	
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor • Manejo emocional • Tolerancia en la adversidad 	
			Inspiración y motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo en actividades • Decisiones para el bienestar 	

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Clima organizacional	Para Salazar et al. (2021) el clima organizacional, se encuentra compuesta por un conjunto de características que son sentidas por los trabajadores, quienes caracterizan a una organización para que resalten de otras, impactando además en la conducta de las personas y su rendimiento en la organización.	La medición del clima organizacional se realizará mediante el uso del cuestionario como instrumento en escala ordinal, tomando en cuenta cinco dimensiones.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo laboral • Comunicación interna 	Escala nominal
			Cohesión de grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Productividad 	
			Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar y salud física • Condiciones de trabajo 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo de pertenencia • Satisfacción por el trabajo 	
			Políticas y reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos • Obligaciones 	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título de investigación: Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito,
Trujillo 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022.	<p>Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito, Trujillo 2022.</p>	<p>VARIABLE 1 Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideración individualizada • Estimulación intelectual. • Influencia idealizada • Inspiración y motivación <p>VARIABLE 2 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de grupo • Cohesión de grupo. • Calidad de vida laboral • Motivación • Políticas y reglamentos 	<p><u>TIPO:</u></p> <p>- Por la finalidad: Aplicada</p> <p>- Por su naturaleza: Cuantitativa.</p> <p><u>Diseño:</u> No experimental Descriptivo Correlacional Transversal</p> <p><u>Población</u> Estará conformada 89 colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.</p> <p><u>Técnicas:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumentos:</u> Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS			
<p>a). ¿Cuál es el nivel de liderazgo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p> <p>b). ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022?</p>	<p>a). Determinar el nivel de liderazgo de los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022</p> <p>b). Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022</p>			

				<p><u>Método de análisis de datos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis descriptivo Describe la variable - Análisis inferencial con apoyo de SPSS y Excel.
<p>c). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p> <p>d). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p> <p>e). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p> <p>f). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p> <p>g). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022?</p>	<p>c). Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022</p> <p>d). Determinar la relación entre el liderazgo y la cohesión de grupo en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022</p> <p>e). Determinar la relación entre el liderazgo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022</p> <p>f). Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito Trujillo 2022</p> <p>g). Determinar la relación entre el liderazgo y las políticas y reglamentos en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022</p>			

Anexo 03: Instrumento para recolección de datos

Cuestionario para la variable Liderazgo

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores. Se estudiará sobre **Liderazgo y Clima organizacional en los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022**. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

- O Si
O No

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

I	Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Consideración individualizada.		5	4	3	2	1
1	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
2	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.					
3	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los colaboradores dentro de la empresa.					
4	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.					
5	Suele dar elogios o felicita a su colaborador cuando realiza un buen trabajo.					
Dimensión 2: Estimulación Intelectual						
6	Presenta alternativas de solución y genera nuevas ideas.					
7	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la empresa.					
8	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					

9	Anima a los trabajadores a reflexionar en el ¿cómo pueden mejorar su trabajo?					
10	La jefe propicia el dialogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.					
11	Trasmite con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.					
Dimensión 3: Influencia Idealizada						
11	Respeto los puntos de vista de los demás.					
12	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de una forma eficaz.					
13	Afronta los conflictos en forma profesional.					
14	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa.					
15	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					
Dimensión 4: Inspiración y motivación						
16	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
17	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
18	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
19	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa.					
20	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la empresa.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Clima Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores. Se estudiará sobre **Liderazgo y Clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorro y crédito, Trujillo 2022**. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

- Si
 No

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

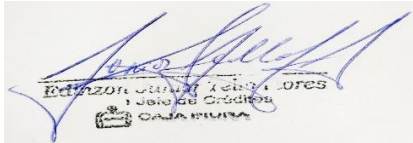
I	Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Relaciones interpersonales		5	4	3	2	1
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros para emprender ideas innovadoras para la mejora de las funciones del área en la que trabajo.					
2	Recibo el apoyo necesario de mi jefe inmediato cuando lo requiero.					
3	Dentro de la empresa las relaciones entre los compañeros se dan de manera cordial y respetuosa.					
4	Existe buena comunicación entre los compañeros con los jefes.					
5	De manera general, percibo que la comunicación entre los colaboradores de la empresa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).					
6	Recibo información con regularidad (impresa y/o digital) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la empresa.					
7	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.					
8	La información relevante de la empresa es compartida oportunamente.					
Dimensión 2: Cohesión de grupo						

9	La integración entre los compañeros de área para el trabajo en equipo es positiva					
10	El liderazgo que se percibe en la empresa contribuye al trabajo en equipo.					
11	En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
12	Me siento cómodo trabajando en equipo en la empresa donde estoy.					
13	La designación de trabajo en la empresa está bien organizada.					
14	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					
15	Me siento comprometido para alcanzar mis objetivos laborales trabajando en esta empresa.					
16	Percibo empatía de mis compañeros, cuando tenemos que hacer una actividad grupal.					
Dimensión 3: Calidad de vida laboral						
17	Realizo actividad laboral fuera de mi horario de trabajo					
18	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
19	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
20	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
21	El espacio donde realizo mis actividades me permite trabajar de manera adecuada.					
22	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria.					
23	La ventilación de mi espacio es la adecuada en la empresa.					
24	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					
Dimensión 4: Motivación						
25	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
26	Considero que mis compañeros tienen fuerte identidad con la empresa					
27	Me siento partícipe de los éxitos de la empresa..					
28	Me preocupa el prestigio de la empresa donde laboro.					

29	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo en la empresa donde estoy.					
31	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.					
32	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					
Dimensión 5: Políticas y reglamentos						
33	Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador de la empresa.					
34	Conozco las actividades que señala el Manual de organización y funciones respecto a mi tipo de contratación.					
35	El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como colaborador son de mi entera satisfacción.					
36	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de la empresa donde laboro.					
37	El área de recursos humanos de la empresa atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo.					
38	En la empresa donde laboro se respetan los derechos laborales.					
39	El reglamento de la empresa es alcanzado a los trabajadores de manera oportuna.					
40	Las políticas empleadas en la empresa son adecuadas para mejorar el clima laboral.					

¡Muchas gracias por su participación!


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de liderazgo de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Edinzon Junior Tello Flores
Documento de identidad	18179067
Años de experiencia en el área	13
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Jefe de Creditos
Número telefónico	948160160
Firma	
Fecha	29/11/2022

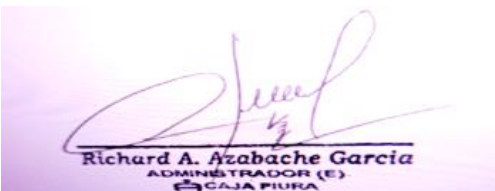
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel del clima organizacional de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Edinzon Junior Tello Flores
Documento de identidad	18179067
Años de experiencia en el área	13
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Jefe de Creditos
Número telefónico	948160160
Firma	
Fecha	29/11/2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de liderazgo de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Richard Alfonso Azabache García
Documento de identidad	42702463
Años de experiencia en el área	13
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Administrador de Agencia CMAC PIURA SAC
Número telefónico	949915728
Firma	
Fecha	29/11/2022

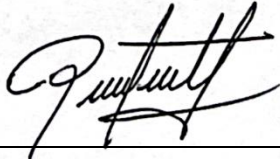
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel del clima organizacional de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Richard Alfonso Azabache García
Documento de identidad	42702463
Años de experiencia en el área	13
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Trujillo
Cargo	Administrador de Agencia CMAC PIURA SAC
Número telefónico	949915728
Firma	
Fecha	29/11/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de liderazgo de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Hilda Pierina Torres Ugas
Documento de identidad	45727677
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Licenciada de Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Caja Arequipa
Cargo	Analista de Senior
Número telefónico	949559049
Firma	
Fecha	12/11/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel del clima organizacional de una caja municipal de ahorro y crédito en Trujillo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Hilda Pierina Torres Ugas
Documento de identidad	45727677
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Licenciada de Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Caja Arequipa
Cargo	Analista de créditos superior
Número telefónico	949559049
Firma	
Fecha	12/11/2022

Anexo 04: La confiabilidad de las variables

Alfa de Cronbach – Liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	74,2500	41,987	,313	,799
Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.	74,8500	44,976	,120	,807
Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los colaboradores dentro de la empresa.	75,0500	37,734	,868	,764
Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.	75,2500	39,461	,551	,783

Suele dar elogios o felicita a su colaborador cuando realiza un buen trabajo.	74,3000	36,326	,713	,768
Presenta alternativas de solución y genera nuevas ideas.	75,0500	40,366	,509	,786
Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la empresa.	74,7500	42,934	,357	,796
Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	74,1000	39,463	,598	,780
Anima a los trabajadores a reflexionar en el ¿cómo pueden mejorar su trabajo?.	75,1500	42,029	,379	,794
Trasmite con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.	74,9000	44,095	,267	,800
Respeto los puntos de vista de los demás.	74,9500	42,682	,289	,800
Es capaz de organizar y dominar su tiempo de una forma eficaz.	74,8500	46,134	-,029	,815
Afronta los conflictos en forma profesional.	74,7000	39,695	,574	,782
Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa.	75,0500	43,103	,311	,798
Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.	75,2500	44,303	,174	,805

Es coherente de lo que dice con lo que hace.	74,5500	41,839	,494	,789
Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.	73,9000	44,726	,239	,801
Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.	74,0500	42,997	,381	,795
Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa.	74,6500	44,766	,223	,802
Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la empresa.	74,7500	45,566	-,004	,821

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
78,6500	46,345	6,80770	20

Alfa de Cronbach – Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	40

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Cuento con el apoyo de mis compañeros para emprender ideas innovadoras para la mejora de las funciones del área en la que trabajo.	145,8000	106,168	,432	,800
Recibo el apoyo necesario de mi jefe inmediato cuando lo requiero.	145,7500	110,303	,453	,802
Dentro de la empresa las relaciones entre los compañeros se dan de manera cordial y respetuosa.	146,4500	110,892	,436	,803
Existe buena comunicación entre los compañeros con los jefes.	145,7500	103,461	,582	,793

De manera general, percibo que la comunicación entre los colaboradores de la empresa es efectiva (independientemente del tipo de contratación).	145,9500	109,313	,422	,801
Recibo información con regularidad (impresa y/o digital) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la empresa.	145,4000	108,042	,399	,801
Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.	145,8000	112,484	,250	,806
La información relevante de la empresa es compartida oportunamente.	146,0000	114,316	,048	,813
La integración entre los compañeros de área para el trabajo en equipo es positiva	145,8500	110,555	,302	,805
El liderazgo que se percibe en la empresa contribuye al trabajo en equipo.	145,2000	112,063	,209	,808
En las reuniones de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	146,1500	114,871	,036	,812
Me siento cómodo trabajando en equipo en la empresa donde estoy.	145,4000	104,779	,812	,791
La designación de trabajo en la empresa está bien organizada.	146,1000	118,411	-,181	,820
El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.	146,3500	107,713	,639	,797

Me siento comprometido para alcanzar mis objetivos laborales trabajando en esta empresa.	145,4000	104,463	,443	,799
Percibo empatía de mis compañeros, cuando tenemos que hacer una actividad grupal.	145,3000	105,168	,501	,797
Realizo actividad laboral fuera de mi horario de trabajo.	145,4000	113,621	,095	,811
Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	145,4000	113,516	,088	,812
He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	145,8000	119,853	-,347	,820
Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	145,9500	116,155	-,053	,815
El espacio donde realizo mis actividades me permite trabajar de manera adecuada.	146,1000	113,674	,118	,810
Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria.	146,4000	116,568	-,124	,812
La ventilación de mi espacio es la adecuada en la empresa.	145,1500	112,976	,113	,811
El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	145,5500	110,050	,295	,805
Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.	146,1000	102,095	,635	,791

Considero que mis compañeros tienen fuerte identidad con la empresa	146,0500	110,997	,267	,806
Me siento partícipe de los éxitos de la empresa.	145,7500	110,303	,453	,802
Me preocupa el prestigio de la empresa donde laboro.	145,9000	108,726	,655	,798
En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	146,4500	110,892	,436	,803
Me gusta el trabajo que realizo en la empresa donde estoy.	145,5000	116,368	-,068	,817
El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.	145,2500	105,566	,663	,794
Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.	145,8500	103,082	,416	,800
Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador de la empresa.	145,9500	110,892	,310	,805
Conozco las actividades que señala el Manual de organización y funciones respecto a mi tipo de contratación.	145,3500	104,555	,704	,792
El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como colaborador son de mi entera satisfacción.	145,4000	116,779	-,090	,822

Conozco lo que señala el Reglamento Interno de la empresa donde laboro.	145,5000	119,842	-,252	,823
El área de recursos humanos de la empresa atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo.	145,8500	113,292	,222	,807
En la empresa donde laboro se respetan los derechos laborales.	145,8000	107,432	,395	,801
El reglamento de la empresa es alcanzado a los trabajadores de manera oportuna.	145,5500	110,892	,436	,803
Las políticas empleadas en la empresa son adecuadas para mejorar el clima laboral.	145,8500	105,292	,505	,797

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
149,5000	115,842	10,76300	40

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación:

Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Investigador principal:

Quiroz Paredes Anthoni Arnold.

Ruiz Urrutia Silvia Janeth.

Asesores:

Dr. Peláez Valdiviezo José Víctor

Dra. Quispe López, Jenny Martha

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022, cuyo propósito es Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de una caja municipal de ahorros y crédito en Trujillo, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **[10]** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los asesores: Peláez Valdiviezo, José Víctor al correo electrónico jvpelaezv@ucvvirtual.edu.pe y Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jmquispel@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética: etica-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación:

Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022.

Autor/es:

Quiroz Paredes, Anthoni Arnold
Ruiz Urrutia Silvia Janeth.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):

Trujillo, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya

Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani
Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Trujillo 2022”, presentado por los autores Quiroz Paredes, Anthoni Arnold y Ruiz Urrutia, Silvia Janeth, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

Trujillo, 11 de diciembre de 2022.

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. Quiroz Paredes Anthoni Arnold / Srta. Ruiz Urrutia, Silvia Janeth, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

GRUPO 7 (QUIROZ Y RUIZ)

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unapiquitos.edu.pe	?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Trujillo, 2022", cuyos autores son RUIZ URRUTIA SILVIA JANETH, QUIROZ PAREDES ANTHONI ARNOLD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 03- 01-2023 02:56:09

Código documento Trilce: TRI - 0507131