



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad
financiera, Tarapoto 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Gomez Carranza, Lastenia Lisseth (orcid.org/0000-0001-8407-7678)

ASESOR:

Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-7627-3177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en primer lugar a Dios por darme la bendición de la vida y por permitirme disfrutar de esta etapa de mi vida personal y profesional. Al mismo tiempo también se la dedico a mi hijo, mis padres y a toda mi familia por la comprensión, apoyo y cariño en este proceso de mi formación académica.

Así mismo dedico el presente trabajo a mi docente por el apoyo y soporte profesional brindado con la finalidad de concluir una exitosa investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las bendiciones derramadas en todos estos años de vida en el que ha sido mi guía y fortaleza para no rendirme ante los obstáculos que en el camino se iban presentando a pesar de que muchas veces estaba a punto de tirar la toalla. Agradezco a mi hijo por los momentos de sacrificio, comprensión y tolerancia ante los momentos que me ausente de estar a su lado para cumplir con mis obligaciones como estudiante. A mis padres por el apoyo que me brindaron como estudiante, hija y madre y al mismo tiempo el apoyo, amor a mi hijo.

De la misma forma agradezco a cada uno de los docentes que formaron parte de mi proceso de formación académica en las que me inculcaron valores, conocimientos, consejos que me ayudaran a convertirme en un profesional de éxito para la sociedad.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIONES.....	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1. Colaboradores laborando en la entidad financiera	17
Tabla 2 Técnica e instrumento de recopilación de datos.....	19
Tabla 3 Listado de Expertos	19
Tabla 4 Evaluación de los instrumentos por los expertos.....	20
Tabla 5 Análisis de fiabilidad de Liderazgo y Clima Laboral.....	21
Tabla 6 Análisis de fiabilidad de Liderazgo	21
Tabla 7 Análisis de fiabilidad Clima Laboral.....	21
Tabla Cruzada 8 Relación entre Liderazgo y Clima Laboral.....	24
Tabla Cruzada 9 Relación entre Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y Clima Laboral.....	25
Tabla Cruzada 10 Relación entre Alcanzar los objetivos de la organización y Clima Laboral.....	26
Tabla Cruzada 11 Relación entre Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y Clima Laboral.....	27
Tabla 12 Prueba de normalidad de Liderazgo y Clima Laboral	28
Tabla 13 Prueba de constatación de hipótesis general entre liderazgo y clima laboral	29
Tabla 14 Prueba de hipótesis correlacional entre habilidad de predominar y guiar un grupo de personas y clima laboral.....	30
Tabla 15 Prueba de hipótesis correlacional entre alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral.....	31
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre fomentar un ambiente laboral sociable y clima laboral.....	32

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de muestra y variables	13
----------	--------------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de nivel correlacional, tipo aplicada. La población que se utilizó fue finita debido a que eran 40 colaboradores activos, considerándola como nuestra muestra total, siendo objeto de estudio para recolectar los datos mediante la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, siendo esto sometido a la validez por 03 juicios de expertos obteniendo como resultado una aceptación de 99% de calificación para el instrumento utilizado. Así mismo se realizó el tratamiento de los datos a través del análisis estadístico del programa SPSS versión 26, teniendo como resultado un Alfa de Cronbach de .955 aplicada a nuestra prueba piloto, lo cual indico una confiabilidad muy alta. Finalmente, se obtuvo como resultado un Rho Spearman de .788 el cual significó una correlación positiva muy fuerte entre las variables, con un nivel de significancia de 0,000 siendo < 0.05 , concluyendo que si existe correlación entre ambas variables en estudio aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, cuando se ejerce un buen liderazgo se mejorará el clima laboral y los trabajadores estarán totalmente satisfechos con sus líderes y con su organización.

Palabras clave: Liderazgo, clima laboral, confiabilidad

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between Leadership and the work environment of workers in a financial institution, Tarapoto 2023. This investigation was of a quantitative approach, of a non-experimental design of a correlational level, applied type. The population that was used was finite because there were 40 active collaborators, considering it as our total sample, being the object of study to collect the data through the survey technique with the questionnaire instrument, being this subjected to validity by 03 trials. of experts obtaining as a result an acceptance of 99% of qualification for the instrument used. Likewise, the treatment of the data was carried out through the statistical analysis of the SPSS version 26 program, resulting in a Cronbach's Alpha of .955 applied to our pilot test, which indicated a very high reliability. Finally, a Rho Spearman result of .788 was obtained, which meant a very strong positive correlation between the variables, with a significance level of 0.000 being < 0.05 , concluding that there is a correlation between both variables under study, accepting the alternate hypothesis and rejecting the null hypothesis. Therefore, when good leadership is exercised, the work environment will improve, and workers will be totally satisfied with their leaders and with their organization.

Keywords: Leadership, work environment, reliability

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en Colombia se analizó información para dar a conocer la influencia del liderazgo sobre las dimensiones de comunicación con los colaboradores, teniendo como resultados un liderazgo pobre ya que el trabajador percibía que no tenía la libertad necesaria para poder entablar comunicación con su jefe, mientras que los jefes percibían un buen clima debido a la imposición de sus decisiones eran las más acertadas sobre generar mayor productividad Castillo, Medina, Reyes & Ayala (2019). Así mismo, en Chile los autores Duran, Gallegos & Cabezas (2019) en el estudio realizado buscaron analizar la conexión entre liderazgo y satisfacción laboral, es decir si se lograba un alto grado de satisfacción en sus trabajadores y que estos estén asociados a un buen liderazgo o a la existencia de un liderazgo en particular que genera en los colaboradores mayor compromiso con la organización.

Y por último en Venezuela los autores González, Paredes & Núñez (2018) dieron a conocer que el liderazgo es parte fundamental en una empresa para poder encaminar a un equipo hacia el cumplimiento de objetivos, de igual forma lograr una integración con el propósito y aspiración de la organización. En la actualidad el liderazgo ha tomado mayor fuerza con el pasar de los años, el termino liderazgo se ha transformado en una disciplina que ejerce influencia entre sus miembros hacia el logro de metas con muchos beneficios personales, económicos y organizacionales, así mismo se busca seguir formando a nuevos líderes generando la confianza necesaria a través de la delegación de autoridad, tareas y a la capacidad de tomar decisiones orientadas a la solución de problemas. En cuanto al clima laboral consideran que es un factor de importancia ya que son necesarios para incrementar el rendimiento de los colaboradores, hoy por hoy las compañías no solo se enfocan en generar riquezas para ellos sino también en convertirse en los mejores lugares para trabajar adquiriendo una gran comunidad laboral de profesionales.

A nivel nacional, en la ciudad de Virú, un buen liderazgo ejercido genera una gran satisfacción en sus colaboradores logrando un gran equipamiento funcional. Si un

colaborador se siente satisfecho en su lugar de trabajo esto repercutirá en los resultados de sus funciones, tareas asignadas y las acciones que tomaron en cada propuesta, debido a la influencia ejercida por el líder, Rodas & Hernández (2021).

Por otro lado en Piura los autores Zeta, Benites, Jiménez, & Abanto (2020), nos demuestran en su estudio la conexión que hay entre liderazgo y clima laboral, un buen liderazgo genera un buen clima así mismo una gestión eficaz dentro de la organización, lo que se pretende es indagar sobre los procesos de liderazgo y clima, y como estos se relacionan teniendo en cuenta enfoque de líder y de cómo potenciar a sus trabajadores a través de conocer lo que ellos necesitan, sus deseos, aspiraciones logrando desarrollar sus capacidades y motivarlos a ejecutar las estrategias definidas por la compañía. Un buen liderazgo contribuye a tener una sensibilidad emocional crear valor, habilidades, empoderamiento logrando satisfacción en nuestro personal así mismo la variable líder ejerce dominio en sus colaboradores, es un requisito indispensable y global desde muchos años atrás donde se hallan líderes que han encaminado a personas hacia el logro de objetivos, pero al mismo tiempo exige que este líder tenga diversas habilidades y discernimiento que le permita ejercer en su equipo un liderazgo con éxito.

Y por último en Lima, los autores Castro, Ascón & Kajat, (2020) nos mencionan que el grado de desempeño laboral en una empresa se medirá a través del nivel de liderazgo que se ve reflejado por la confianza interpersonal que se crea con los trabajadores y que nos da como resultado mantener y sostener indicadores más productivos, así mismo el avance acelerado de la tecnología exigen hoy en día a que las organizaciones obtengan un puesto de liderazgo a través de una estructura más flexible aplicada a cada uno de los colaboradores, es importante indicar que el clima laboral en una organización muchas veces se ve afectada por una mala gestión del líder debido a que no saben en muchas ocasiones como gestionar sus competencias para lograr tener un liderazgo efectivo.

A nivel local el estudio llevado a cabo en un colegio en la ciudad de Tarapoto nos hace mención que es de vital importancia que un colaborador este satisfecho dentro de la empresa ya que esto se verá reflejado en la realización de sus tareas de

manera eficaz, eficiente y efectiva, además ayuda a mantener al personal motivado, liberado de tensiones y estrés, todo gracias a la existencia de un estilo de liderazgo con comunicación efectiva Marrese (2022).

De la misma forma en la Municipalidad de Moyobamba se presentaba las relaciones interpersonales caracterizadas por la tensión, comunicación poco fluida, se tenían trabajadores que no brindaban la información importante que se manejaba dentro de la institución por conveniencia y con la intención de obtener algún beneficio, así mismo se observaba que los trabajadores preferían realizar sus tareas de manera individual y no en equipo por querer ganar protagonismo generando retrasos y errores en las labores diarias, asimismo en la institución se ejercía un liderazgo regular que creaba un ambiente de presión y tensión, además de que la comunicación con los jefes eran muy distantes López (2022).

Y por último en la empresa DISECO SAC de Tarapoto hacen mención que el liderazgo genera un buen nivel en el desarrollo productivo en las empresas, por lo cual la se han tomado decisiones con la finalidad de fomentar cambios, crear técnicas innovadoras y mejorar cada día en la actividad que se realizan dentro de la empresa para que los colaboradores puedan desenvolverse en un ambiente de trabajo cálido logrando el cumplimiento de manera eficiente y eficaz sus labores, Alfaro (2020).

Dentro de las entidades financieras en nuestro país surgen interrogantes sobre cómo adquirir buenos líderes, con las capacidades y habilidades necesarias para manejar a sus equipos en cada una de las áreas, ya que el mercado laboral ha cambiado con el pasar de los años, los trabajadores han modificado sus expectativas y cuando no las encuentran simplemente se van, por lo que la rotación de personal es demasiada alta. Muchos estudios revelan que las causas principales de no tener un colaborador estable se deben que no existe un buen clima laboral ya que sus líderes crean ambientes de asfixia y estrés, es por ello la importancia de brindar fuentes de información para optimizar la gestión de los recursos humanos e incorporar una estrategia de líder-trabajador que genere mayor identidad con la organización y para incrementar el rendimiento en cada colaborador.

La presente investigación planteó como problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023? Y los problemas específicos se dieron a conocer: a) ¿De qué manera se relaciona habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023? b) ¿De qué manera se relaciona alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral en los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023? c) ¿De qué manera se relaciona fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023?

Esta presente investigación se justificó teóricamente según el autor Fulk Rael (2020) para conceptualizar y definir la variable liderazgo y los autores Olaz & Ortiz (2022) para la variable de clima laboral el cual nos permitirá al final de la investigación poder elaborar nuevas definiciones para el beneficio de los nuevos investigadores y las empresas en su aplicabilidad de las variables.

Se justificó de manera práctica por la obtención de datos recolectados a través de una encuesta aplicada a nuestra muestra de 40 empleados de la entidad financiera en Tarapoto, dicho instrumento fue validado por expertos, pedagogos de la universidad Cesar Vallejo de la carrera de administración, para dar la validez de esta investigación permitiendo a la entidad tener una información sobre el tipo de liderazgo que necesita para crear un ambiente laboral cálido para sus trabajadores.

Se justificó de manera metodológica gracias a los aportes teóricos de Zacarías & Supo (2020), y Serrano, (2020) puesto que en la investigación empleó un estudio cuantitativo, descriptivo ordinal, modelo básico con diseño no experimental.

Se justificó de manera social en el sentido de que al término de la investigación la empresa pueda adoptar las mejores acciones y decisiones con respecto a poner a cargo a sus equipos líderes que puedan guiar de manera exitosa a sus colaboradores y encaminarlos a cumplir los objetivos generales de la organización.

Se elaboró el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. Y los objetivos específicos se dieron a conocer: a) Describir la relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. b) Describir la relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. c) Describir relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

Por lo tanto, se diseñó las hipótesis en función de emitir respuesta a las interrogantes. Hipótesis general: H_1 : Existe relación entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_0 : No existe relación entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. Y las hipótesis específicas se dieron a conocer: H_1 : Existe relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_0 : No existe relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_2 : Existe relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_0 : No existe relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_3 : Existe relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. H_0 : No existe relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan las siguientes investigaciones como antecedentes internacionales.

Santa cruz, Montenegro, Pizarro & Estacio (2020), en su investigación estos autores tenían como finalidad desarrollar el dominio de la variable liderazgo transformacional sobre desarrollo sostenible, dicha información fue aplicada explicativa, y diseño descriptivo correlacional, de la población de 244 docentes se realizó un muestreo probabilístico y estratificado, con enfoque cuantitativa, cualitativa y mixto. Aplicaron una encuesta y como instrumento el cuestionario. El resultado arrojó una relación directa fuerte ($\rho = 0,788$), con significancia alta (p -valor: 0,000) entre el liderazgo transformacional y el desarrollo sostenible, llegando a la conclusión: correlación directa entre las variables de liderazgo transformacional y el desarrollo sostenible.

En su artículo de investigación Sánchez, Casas, Lujan & Gallardo (2020), tenía como finalidad determinar la conexión entre clima social familiar y clima laboral, basaron su investigación en un estudio cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, su campo de investigación estuvo constituida por un total de 180 trabajadores, utilizando una muestra de 104 trabajadores, aplicándoles una encuesta a través del cuestionario como mecanismo, en su análisis estadístico se tuvo como resultado gracias al Chi cuadrado de Pearson una significancia de 0.786 siendo mayor que $p \geq 0.05$ rechazando su hipótesis general, en conclusión los autores rechazaron las hipótesis específicas, debido a que no existía relación significativa del clima social familiar y el clima laboral

Duran, Gallegos & Cabezas (2019) en su estudio en una compañía de alimentos de Chile, tenían como finalidad exponer la conexión entre liderazgo y clima organizacional, la investigación fue cuantitativo con un nivel de análisis, descriptivo, correlacional, utilizando como herramienta de medición un cuestionario, contaban con una población de 400 pero se aplicaron solo a una muestra de 278 trabajadores, los resultados indicaron una relación de Pearson positiva directa con niveles de significancia 0,01 (bilateral), al 99% de confianza y con un de alfa de Cronbach de

0,919, donde los autores concluyeron que las clases de liderazgo transformacional producen un clima organizacional muy favorable.

Draghi (2019), su estudio fue correlacional, cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, tenía como fin poder determinar la disimilitud en el nivel logrado con respecto a motivación aplicando un liderazgo transformador. Utilizó una muestra de 99 alumnos de 4 aulas de maestría en donde se empleó la encuesta e instrumento del cuestionario multifactorial. Al terminar el análisis se pudo determinar la existencia diferencias entre una baja motivación y un liderazgo transformador con una disimilitud estadística significativa ($p = 0.0001023$) entonces concluyó que este tipo de liderazgo es recomendable para guiar a un equipo de trabajo.

Abril (2018), en su estudio realizado a una municipalidad de Ecuador se tenía como finalidad establecer el impacto del liderazgo sobre el clima laboral de los trabajadores, su estudio se realizó con una participación directa de 79 trabajadores sobresaliendo un estudio cuantitativo, de diseño descriptivo y explicativo aplicando una encuesta y como instrumento el cuestionario validadas por especialistas, al aplicar las de fórmulas se obtiene, el nivel de significación 0.05 y con 1 grado de libertad según los resultados de cálculo, permitiendo al autor concluir aceptando su hipótesis alternativa donde el liderazgo empresarial si influye en el clima laboral.

Por otro lado Villacrez & López (2018), en su estudio realizado a unas agencias financieras se propusieron como finalidad examinar el modelo de liderazgo que generaba mayor influencia en el clima laboral, en la metodología empleada consideraron un modelo de estudio descriptivo y correlacional y de diseño no experimental, para desarrollar el estudio se realizó un muestro aleatorio de 55 colaboradores de una población de 05 agencias; se aplicaron 02 cuestionarios y mediante el análisis de la prueba de Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0,81 para los casos establecidos, indicando un índice alto de confiabilidad ; en donde concluyeron que la dimensión que más influye de manera positiva en el clima laboral es el orgullo que se tiene de la organización y la dimensión negativa en el clima laboral es la remuneración ya que no va de acorde con sus responsabilidades.

Como antecedentes nacionales se presentan las siguientes investigaciones: Gavino (2022), su estudio tenía como finalidad establecer la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional, utilizando una metodología cuantitativa, aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal; que se aplicó a una muestra de 32 trabajadores del colegio en estudio, utilizando la encuesta e instrumento cuestionario para obtener información; arrojando como resultado una relación entre liderazgo directivo y clima organizacional mediante la prueba de Person con 662 altamente significativa y directa de ($p < 0.05$), con índice de significancia bilateral 0,000; concluyendo que existe un alto nivel de clima organizacional.

Además, Briones (2022), en su estudio tenía como propósito definir la conexión entre los modelos de liderazgo y el clima laboral en Mi Banco, utilizo el método inductivo – deductivo, a una población muestral de 45 colaboradores aplicando encuestas y a través de técnicas de observación estructurada y documentación. El diseño de estudio es no experimental. Los resultados que se obtuvieron mediante el estadístico de Rho Spearman fueron de un valor de ,858 y una significancia menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó su hipótesis alterna, concluyendo de que el liderazgo está muy relacionado con el clima laboral.

Por otro lado León & Suarez (2021), en su estudio realizado a una empresa de transporte tuvieron como finalidad determinar la conexión entre liderazgo y clima laboral, su estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental; utilizando una población y muestra de 22 colaboradores para aplicar sus instrumentos de cuestionario, de manera que en los resultados se demostró a través del análisis del Rho Spearman, con una correlación positiva alta de las 02 variables ($\rho = ,847$) con un p valor= 0,000, permitiendo a los autores concluir que tanto la variable liderazgo y clima laboral concuerdan con los objetivos de la organización.

Ramos (2021), su objeto de estudio fue establecer la relación la existencia de una relación entre el liderazgo y clima laboral en los servicios de un hospital, su enfoque utilizado fue cuantitativo, descriptivo y nivel correlacional. Teniendo como población y muestra a 72 colaboradores y mediante la técnica de encuestas se

obtuvo como resultados: una relación positiva y baja entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores con una probabilidad de error del 0,9% y un valor $r=,307$. En donde Ramos concluyó rechazando la hipótesis nula y aceptando su alterna, confirmando que hay una correlación positiva baja entre liderazgo y clima laboral en los empleados.

Huchiyama (2020) en su estudio tuvo objetivo general determinar si el liderazgo predomina en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo. La investigación fue explicativa de diseño no experimental y transversal, de enfoque cuantitativo teniendo como muestra 93 empleados que al mismo tiempo eran su población, empleando la técnica de encuesta para recaudar datos sobre las variables en estudio. Deduciéndose a través del estadístico Rho Spearman un coeficiente correlacional de 0.633 y con sig. bilateral ,000. Al término de la investigación se determinó como el liderazgo influye sobre el clima organizacional en donde si se tiene un líder que supervisa y guía de manera correcta a sus colaboradores lograra cumplir sus objetivos y metas trazados.

Riveros (2018) en su tesis explicó y expuso como objeto de estudio determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en un centro de estudios, se utilizó una población de 80 personas (73 alumnos y 07 docentes), empleando como técnica una encuesta y de instrumento un cuestionario con 16 ítems de 02 variables debidamente validados; el enfoque utilizado fue cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, de tipo de investigación aplicada en donde los resultados nos demostraron una correlación de Rho Spearman positiva moderada de 0,405 entre ambas variables, concluyendo la existencia de una relación positiva alta entre liderazgo directivo y clima organizacional en el colegio en estudio.

Para desarrollar el enfoque teórico con respecto a la variable liderazgo se identificaron las siguientes teorías; el autor de la teoría del gran hombre publicada por Thomas Carlyle (1840), expresa que los líderes nacen con ciertas características que los hace diferentes a los demás, y por ende pueden desarrollarse de manera destacada Muriel (2021). Así mismo en su teoría de los rasgos Robbins & Judge (2013) indican que estas características o rasgos son las habilidades y cualidades

personales son las que distinguen un líder de otro Garcia, Salas & Ramiro (2021). Blake & Mouton (1964), analizan en su teoría del comportamiento si un líder se orienta más hacia las tareas es decir orientado a tener resultados o hacia las personas con el fin de mejorar las relaciones con su equipo Caldas, Arroyo, Hidalgo & Murias (2019).

Y en cuanto a las dimensiones de nuestra primera variable se presentaron las siguientes teorías; para la dimensión habilidad de predominar y guiar un grupo de personas, el pensador francés Emmanuel Mounier (1949) manifiesta que, si un líder no logra ser seguido por su grupo y adicional sus tareas no son cumplidas, este liderazgo no es reconocido, por eso la importancia de lograr una influencia positiva sobre su equipo para el logro de objetivos; Martin (2019). En cuanto a la dimensión de alcanzar los objetivos de la organización, la teoría de la fijación de metas de Locke (1968), nos hace referencia a que definir metas logra una motivación en el grupo de personas, debido a que esta asignación de tareas genera responsabilidad en ellos y los incentiva a brillar, Salido & Irisarri (2021). Y para la dimensión sobre fomentar un ambiente laboral sociable, Beckhard (1918-1999) principal precursor sobre la teoría del comportamiento organizacional nos menciona que este proceso de crear un buen ambiente el espacio de trabajo es conducido por altos directivos y trae como consecuencia un mayor nivel de efectividad en la productividad de una organización Pereyra (2020).

En cuanto al desarrollo de enfoque teórico de nuestra segunda variable clima laboral, Likert (1961-1967) en su teoría de clima organizacional nos hace referencia que el comportamiento de los subordinados depende de manera directa del comportamiento de sus altos directivos, así como de las condiciones que se encuentran en sus espacios de trabajo Krieger (2021). De la misma forma Hackman & Oldham (1976) en su teoría de motivación hicieron una aportación más moderna donde querían determinar cuáles eran los factores de motivación y la relación de características según el puesto, permitiendo a los líderes mejorar las condiciones de los espacios de trabajo y aumentar la motivación en sus subordinados (Figueroa, Garcia & Bruzon (2020). Así mismo Maslow (1943) en su teoría de motivación, nos

habla de la importancia de la motivación entre compañeros, de la misma forma líder-empleado, ya que se sienten valorados y seguros de la importancia de su trabajo en la organización Díaz & León (2019).

Para el desarrollo del enfoque teórico para las dimensiones de la segunda variable se presentaron las siguientes teorías: para la dimensión comunicación, Paul Watzlawick (1960) en su teoría de comunicación en su libro no es posible no comunicar, donde nos dice que el ser humano no encuentra una realidad sino que la crea, es una construcción que se puede modificar analizando situaciones conflictivas, confusas y poder aclarar diferencias ya que todos reaccionamos de manera diferente Fernández, Torres & Ruiz (2020). En cuanto a la dimensión condiciones laborales, Smith (1776) en su teoría de valor-trabajo nos habla de la libertad y autonomía que otorga el derecho a tener un orden en actividades o tareas y que estas deben cumplir con las expectativas de los trabajadores, Obando (2019). Y por la dimensión realización personal con su teoría de la felicidad Enrique Rojas (2003), que el hombre alcanza dos tipos de bienes materiales que pueden ser cuantitativos porque se puede palpar y espirituales que nos ponen en línea recta con la vida, pero necesitan esfuerzo y tiempo Rey (2021).

Para desarrollar el enfoque conceptual para la variable liderazgo, identificamos las siguientes definiciones: Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene. Mientras que para Huber (2019) los líderes motivan, organizan y dirigen las actividades a alcanzar los objetivos de la organización. El liderazgo también puede tomar otras definiciones como la relación entre el guía y el que sigue, es decir aquellos que tienen la habilidad de liderar para que los demás los sigan y también ver el liderazgo como un proceso en donde se incluyen actividades de manera planificada y organizada con el objetivo de cumplir metas Madrigal (2020).

Y en cuanto al enfoque conceptual de las dimensiones tenemos las siguientes definiciones: para la dimensión habilidad para predominar y guiar un grupo de persona, Hollander (1971) nos dice que una persona con esta característica influye

con la consecución de cumplimientos de metas en grupo, este tipo de líder tiene el poder de disponer posición y predomina sobre su equipo Garcia (2020). Para la dimensión alcanzar los objetivos de la organización, es un proceso que mediante la información disponible se puede determinar objetivos alcanzables y medibles para la organización dentro de un plazo establecido, según Berrocal & Garcia (2020). y para la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable, según Diez (2020) nos menciona que un ambiente de trabajo no es más que la unión entre condiciones y entorno laboral en la que suceden una serie de circunstancias y en las que el jefe de implementar unas medidas con el objetivo de que el ambiente sea cálido para los trabajadores.

Para el desarrollo del enfoque conceptual de la segunda variable clima laboral tomamos en cuentas las siguientes definiciones: según Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que impactan en la satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad. Así mismo para los autores Diaz & Leon (2019), el clima del trabajo son las características que presenta los lugares de trabajo, influyendo de manera directa en los trabajadores y a la vez es lo que distingue una organización de otra. El desenvolvimiento de un buen clima laboral aumenta el nivel de productividad de su equipo, pero esto va de la mano cuando es dirigido por un buen líder, consiguiendo eficiencia dentro de la organización, Udiz (2019).

Y para los enfoques conceptuales para las dimensiones utilizamos: para la dimensión comunicación; proceso en el que las personas tienen la capacidad de poder enviar y recepcionar símbolos, signos verbales y no verbales generando comunicación significativa, Zamarreño (2020). Dimensión condiciones laborales; son el conjunto de factores donde se eliminan o disminuyen riesgos creando una situación positiva o negativa para el trabajador, Moriano, Topa & García (2019). Y para la dimensión realización personal; nos hacen referencia a que es la autorrealización personal individual que involucra la felicidad al cumplir metas valiosas para la vida nos menciona Lastra, Méndez & Cuartas (2019).

III. METODOLOGÍA

El estudio presentado utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva ordinal, según lo detallado a continuación:

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

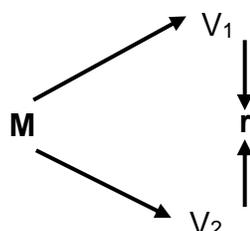
La investigación utilizó el tipo básica, según Narvaez (2023) este tipo de investigación se aplican en el campo científico para comprender y desarrollar nuestros conocimientos específicamente de un determinado fenómeno, a través de la explicación del mundo que nos rodea y al mismo tiempo estudia los problemas con la finalidad de crear nuevos conocimientos que mejore procesos y pueda encontrar respuestas a las situaciones en observación.

3.1.2 Diseño de Investigación

Se utilizó el diseño no experimental, apoyado en variables, conceptos y categorías mostradas sin la intervención del investigador. Según Galindo (2020); el diseño de investigación está basada en planificar y analizar la información recogida y responder a las interrogantes establecidas en la investigación, el diseño descriptivo nos dan a conocer las características en una población determinada, permite investigar ciertas variables específicas, de tal forma realizar deducciones sobre la correlación entre las variables en investigación, de la variación concurrente de las variables independiente y dependiente, sin ninguna intervención directa. Y de corte transversal ya que los datos fueron obtenidos en un determinado tiempo para ser observados y medir sus características.

Teniendo el siguiente esquema:

Figura 1 Esquema de muestra y variables



Donde:

M = Muestra

V1= Liderazgo

V2= Clima laboral

r = Relación de estudio entre variables

3.1.3 Nivel

Se utilizó en la investigación el nivel correlacional, debido que se determinó la relación de las variables que están haciendo objeto de estudio liderazgo y clima laboral. Arteaga (2022) nos indica que esta investigación correlacional es un enfoque de investigación no experimental el cual a través del estudio estadístico examina la relación entre dos variables, analizando los datos cuantitativos, teniendo en cuenta patrones, hallazgos entre una variable dependiente y otra independiente dando resultados no son estáticos sino al contrario en constante evolución.

3.1.4 Enfoque

El estudio empleado en su elaboración se hizo a través de un enfoque cuantitativo, obteniendo una serie de datos las cuales fueron examinadas, a través de la utilización de mecanismos estadísticos y logrando las conclusiones más acertadas para nuestra investigación. Según Sastre (2022) lo que busca el enfoque es la recopilación de datos con la finalidad de probar hipótesis a través del análisis estadístico y medición numérica estableciendo patrones de comportamiento y explicando fenómenos.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Liderazgo

Definición conceptual: Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un

líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene, sino que con el tiempo el líder se llena de experiencias, vivencias que le permite acrecentar su experiencia para poder tomar las decisiones más asertivas.

Definición operacional: Para comprobar la variable liderazgo se realizó a través de las 03 dimensiones, se procederá aplicar el instrumento de esta variable la cual presenta 13 indicadores a través del uso de la escala ordinal de Likert (Aguilar, 2018)

Se ha aplicado una encuesta a 40 colaboradores en una entidad financiera en la ciudad de Tarapoto, mostrando las siguientes Dimensiones: Habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas (6 ítems), Alcanzar los objetivos de la organización (3 ítems) Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable (5 ítems) en escala ordinal siguiente:

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Satisfecho
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Dimensiones: Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas, alcanzar los objetivos de la organización, Capacidad de fomentar un ambiente laboral sociable.

Indicadores: Dominio en su personal, Liderar un grupo, Trabajo Eficiente, Tomar decisiones oportunas, Cumple con las obligaciones y Gestionar la motivación. Cumplir meta propuestas, Obtención de un logro determinado, Vencer los obstáculos y dificultades. Impulsar el trabajo en equipo, Respeto a la libre expresión y Origina confianza.

Escala de medición: Ordinal.

3.2.2 Clima Laboral

Definición conceptual: Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que impactan en el nivel de satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad.

Definición operacional: Para comprobar la variable clima laboral se realizó a través de las 03 dimensiones, se procederá aplicar el instrumento de dicha variable la cual presenta 09 indicadores a través del uso de la escala ordinal de Likert, Pastor (2018).

Se ha aplicado una encuesta a 40 colaboradores en una entidad financiera en la ciudad de Tarapoto, mostrando las siguientes Dimensiones: Comunicación (5 ítems), Condiciones Laborales (2 ítems) y Realización de Personal (3 ítems) con escala ordinal siguiente:

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Satisfecho
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Dimensiones: Comunicación, Condiciones Laborales y Realización de personal.

Indicadores: Comunicación oportuna, Fomento de la comunicación y Comunicación efectiva. Condiciones Físicas, Recursos materiales y Respeto de los derechos laborales. Reconocimiento de logros, Valorización de la profesión y Capacitación enfocado en lo personal.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Según la información proporcionada en la entidad financiera – Tarapoto, la población que se investigó fue finita ya que está conformada por 40 colaboradores que laboran a medio y tiempo completo; donde 13 de ellos son de sexo masculino y 27 de género femenino. Según Lena & García (2021) la definición de población finita es un método entendido como la población que tiene medidas contables y definidas y en la estadística es considerada finita cuando se tiene un número inferior a cien mil elementos.

3.3.2 Criterios de Selección

- Criterio de inclusión: se consideró a los trabajadores que laboran en oficina media y jornada completa, que cuentan con contrato a plazo e indeterminado.
- Criterio de exclusión: no se consideró a 2 trabajadores de limpieza de la empresa Alteliza y 2 de seguridad de la empresa de Prosegur ya que dichos empleados tienen contratos con empresas terceras.

3.3.3 Muestra

Se consideró que la muestra sea la misma cantidad de trabajadores debido a que son un grupo reducido por lo tanto se tomara en su totalidad. A continuación, presentamos una tabla desglosada:

Tabla 1.

Colaboradores laborando en la entidad financiera

Componentes	Femenino	Masculino	Total
Gerente	1	0	1
Administradores	3	0	3
Colaboradores	23	13	36
Total	27	13	40

Nota: Elaboración propia

3.3.4. Unidad de análisis

Se consideró a todos los colaboradores activos de la entidad financiera en Tarapoto. Según Arteaga (2022) nos dice que la unidad de análisis es el parámetro principal y se denomina así ya que en función a ello gira toda la investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para realizar este proyecto de investigación fueron necesarios utilizar diferentes técnicas, instrumentos para recolectar datos, en este sentido Hernández & Duana (2020) nos mencionan que son elementos que definen empíricamente la investigación, mostrando el camino que debe continuar la investigación, las técnicas son los instrumentos que efectúan los métodos y el instrumento es el medio para realizar el estudio en sí, esta es una etapa donde nos permite inspeccionar y transformar la información y poder obtener los resultados más eficientes para la toma de decisiones.

3.4.1 Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, puesto que es el método más práctico para la recolección de datos de manera eficiente, cada variable está delimitada por 3 dimensiones. Según Avila, Gonzales & Mantecón (2022) nos dicen que es la técnica más usada para poder obtener datos a través de normas y métodos que permiten al investigador establecer relación entre objetos.

3.4.2 Instrumento

El instrumento utilizado fue el Cuestionario que es el conjunto de ítems que facilitó la medición de cada variable.

Variable 1: Liderazgo; estará conformado por 14 ítems, y tendrá como respuestas, nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho, muy satisfecho, totalmente satisfecho, siendo una escala de medición ordinal.

Variable 2: Clima laboral, estará conformado por 11 ítems, y tendrá como respuestas, nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho, muy satisfecho, totalmente satisfecho, siendo una escala de medición ordinal.

Tabla 2

Técnica e instrumento de recopilación de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
Clima Laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración propia

- **Validez del Instrumento**

El instrumento se aplicó a 40 colaboradores de manera presencial y validados por juicio de expertos que permitieron la verificación de la fiabilidad de la investigación, utilizando la opinión de personas con trayectoria y experiencia en la materia, se empleó (03 expertos) 03 docentes en administración y metodología de investigación que avalaron el proyecto de investigación; dando conformidad a la confiabilidad que tuvo nuestro instrumento.

Tabla 3

Listado de Expertos

Datos de Expertos	
Experto 1	Mg. Arévalo Arévalo Jose Gabriel
Experto 2	Mg. Escobedo Galvez Jose Fernando
Experto 3	Mg. Fasanando Puyo Tercero

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4

Evaluación de los instrumentos por los expertos

Expertos	Mg. Arévalo Arévalo Jose Gabriel		Mg. Escobedo Galvez Jose Fernando		Mg. Fasanando Puyo Tercero		Promedio por Indicador		Promedio Total
	V1	V2	V1	V2	V1	V2	V1	V2	
Claridad	98%	93%	100%	100%	100%	100%	99%	98%	99%
Coherencia	94%	95%	100%	100%	100%	100%	98%	98%	98%
Relevancia	96%	100%	100%	100%	100%	100%	99%	100%	99%
Total	96%	96%	100%	100%	100%	100%	99%	99%	99%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo con la tabla 4, el instrumento utilizado para llevar a cabo nuestra investigación fue analizada, evaluada y validada por 3 educadores expertos de la universidad Cesar Vallejo en Metodología de Investigación. A su vez observamos en la tabla que para nuestra primera variable “Liderazgo” el primer jurado califico con 96%, el segundo y tercer jurado asignaron calificación con 100% teniendo como promedio para la primera variable de 99%, y para nuestra segunda variable “Clima Laboral” el primer jurado asigno calificación de 96%, el segundo y tercer jurado calificaron con 100% obteniendo como promedio para la segunda variable calificativo de 99%, finalmente el promedio de calificación de nuestro instrumento para nuestras dos variables es 99% teniendo un porcentaje bastante aceptable.

- **Confiabilidad**

Los instrumentos fueron sometidos y validados mediante el coeficiente de alfa de Cronbach una prueba piloto dándonos un resultado de índice de aceptación para nuestras variables manifestando el nivel de confiabilidad para poder ejecutar el proyecto con precisión.

Los datos obtenidos fueron analizados a través del software estadístico de SPSS brindando la confiabilidad requerida en la ejecución del proyecto, la cual fue aplicada a 40 colaboradores en una entidad financiera de Tarapoto, considerando la prueba piloto, teniendo como resultados las tablas adjuntadas:

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de Liderazgo y Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	25

Nota: Elaboración Propia

En la tabla se muestra el estadístico de Alfa de Cronbach que arrojo como resultado ,955 analizado en la encuesta piloto constituida por 12 colaboradores, en el cual se obtuvo una confiabilidad muy alta de nuestro instrumento para poder aplicarlos al total de nuestra población.

De la misma manera se realizó la prueba de confiabilidad de nuestra primera variable Liderazgo:

Tabla 6

Análisis de fiabilidad de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	14

Nota: Elaboración Propia

En la tabla adjunta se muestra la confiabilidad de la primera variable en estudio Liderazgo obteniendo una fiabilidad muy alta de ,915 como resultado de la encuesta aplicada a nuestra prueba piloto.

También se realizó la prueba de confiabilidad para nuestra segunda variable Clima Laboral

Tabla 7

Análisis de fiabilidad Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	11

Nota: Elaboración Propia

En la tabla se muestra la confiabilidad de nuestra segunda variable en estudio Clima Laboral obteniendo una fiabilidad muy alta de ,928 como resultado de la encuesta aplicada a nuestra prueba piloto.

3.5 Procedimiento

Se procedió determinar nuestro título para nuestro proyecto teniendo como referencia otras investigaciones, se definió nuestras variables de estudio las cuales están enfocadas en esta investigación, de la misma forma determinamos el problema general y los objetivos, se procedió a recopilar información de tesis, artículos, libros y otras investigaciones las cuales nos permitieron poder analizar las diferentes teorías y definiciones de nuestras variable; también se estableció los métodos y procedimientos a utilizar y se determinó el tipo de población con la que se trabajó para que al final de nuestra investigación se definan las conclusiones.

3.6 Método de análisis

Para Technology (2022), los cuestionarios aplicados a nuestra muestra se recopiló información para analizar, evaluar para poder determinar si se aceptaban o rechazaban las hipótesis que se estableció en el proyecto. Así mismo se usó el análisis descriptivo e inferencial con base de datos en el software SPSS.

3.6.1 Análisis de datos descriptivos

Calera (2020), menciona que este análisis nos proporciona una tendencia central y una característica numérica o una cualitativa. La investigación utilizó el análisis exploratorio aplicado a cada variable y nos dio como resultado diversas tablas y gráficos generadas por el software SPSS.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Veiga (2020), nos menciona que el análisis inferencial es el desarrollo de datos, utilizar y analizar datos para deducir propiedades de una distribución de probabilidad subyacente, pronosticar una conducta futura, este análisis se puede contrastar con la estadística descriptiva tomando como referencia los productos obtenidos a través de la estadística. El análisis que se utilizó en la investigación se aplicó de acuerdo con la prueba de normalidad.

3.7 Aspectos éticos

Este proyecto de investigación tuvo como base la resolución aprobada del Código de Ética en Investigación de la universidad considerando que las investigaciones son

esenciales y obligatorias en la universidad, asegurando las buenas prácticas y principios en el uso y manipulación, el desarrollo, interpretación de la información, elaborando conclusiones, así mismo logrando responsabilidad y honestidad en los derechos de autor, la política anti plagio evitando faltas de ética en nuestra investigación y sanciones, desarrollando en nosotros como estudiantes una formación autónoma, integra, justa para poder competir a nivel profesional y científica, inclinado nuestras investigaciones hacia el cuidado del medio ambiente y biodiversidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla Cruzada 8

Relación entre Liderazgo y Clima Laboral

		Clima Laboral		
		Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho	Total
Liderazgo	Muy Satisfecho	Recuento 14	3	17
		% del total 35.0%	7.5%	42.5%
	Totalmente Satisfecho	Recuento 11	12	23
		% del total 27.5%	30.0%	57.5%
Total		Recuento 25	15	40
		% del total 62.5%	37.5%	100.0%

Nota: Elaboración Propia

Con relación a la tabla 8, se interpreta:

Que el 42,5% se sienten muy satisfechos con el liderazgo, de los cuales el 35% se siente muy satisfecho con el clima laboral y el 7,5% se siente totalmente satisfecho con el clima laboral.

Que el 57,5% se sienten totalmente satisfechos con el liderazgo y la relación con el clima laboral dentro de la organización.

En conclusión, del 100% de los trabajadores en la entidad financiera de Tarapoto en relación con el liderazgo, 62,5% se sienten muy satisfechos y 37,5% se sienten totalmente satisfechos.

Tabla Cruzada 9

Relación entre Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y Clima Laboral

		Clima Laboral				Total
		Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho		
Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas	Satisfecho	Recuento	3	3	0	6
		% del total	7.5%	7.5%	0.0%	15.0%
	Muy Satisfecho	Recuento	0	18	3	21
		% del total	0.0%	45.0%	7.5%	52.5%
	Totalmente Satisfecho	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0.0%	10.0%	22.5%	32.5%
Total		Recuento	3	25	12	40
		% del total	7.5%	62.5%	30.0%	100.0%

Nota: Elaboración Propia

Con relación a la tabla 9 se interpreta:

Que el 15% de los colaboradores en la entidad financiera de Tarapoto se sienten satisfechos con la habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y el 7,5% se sienten satisfechos y muy satisfechos con el clima laboral de la organización.

Que el 52,5% de los colaboradores se sienten muy satisfechos con la habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas, de los cuales el 45% se sienten muy satisfechos con el clima laboral y el 7,5% se sienten totalmente satisfechos con el clima laboral.

Del 32,5% de colaboradores encuestados se sienten totalmente satisfechos con la habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas, de los cuales el 10% se sienten muy satisfechos y el 22,5% totalmente satisfechos.

Con lo que podemos decir que del 100% de trabajadores el 7,5% se siente satisfecho, el 62,5% muy satisfecho y el 30% totalmente satisfecho con el clima laboral que se desarrolla dentro de la organización.

Tabla Cruzada 10

Relación entre Alcanzar los objetivos de la organización y Clima Laboral

				Clima Laboral		
				Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho	Total
Alcanzar los objetivos de la organización	Muy Satisfecho	Recuento	14	3	17	
		% del total	35.0%	7.5%	42.5%	
	Totalmente Satisfecho	Recuento	11	12	23	
		% del total	27.5%	30.0%	57.5%	
Total		Recuento	25	15	40	
		% del total	62.5%	37.5%	100.0%	

Nota: Elaboración Propia

Con relación a la tabla 10 se interpreta:

Que el 42,5% se sienten muy satisfechos con alcanzar los objetivos de la organización, de los cuales el 35% se siente muy satisfecho con el clima laboral y el 7,5% se siente totalmente satisfecho con el clima laboral.

Que el 57,5% se sienten totalmente satisfechos con alcanzar los objetivos de la organización y la relación con el clima laboral dentro de la organización.

En conclusión, del 100% de los trabajadores en la entidad financiera de Tarapoto en relación con alcanzar los objetivos de la organización, 62,5% se sienten muy satisfechos y 37,5% se sienten totalmente satisfechos.

Tabla Cruzada 11

Relación entre Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y Clima Laboral

				Clima Laboral		
				Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho	Total
Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización	Muy Satisfecho	Recuento	20	0	20	
		% del total	50.0%	0.0%	50.0%	
	Totalmente Satisfecho	Recuento	5	15	20	
		% del total	12.5%	37.5%	50.0%	
Total		Recuento	25	15	40	
		% del total	62.5%	37.5%	100.0%	

Nota: Elaboración Propia

Con relación a la tabla 11 y figura 5, se interpreta:

Que el 50% se sienten muy satisfechos con fomentar un ambiente laboral sociable en la organización, y 50% se sienten muy satisfechos con el clima laboral de la organización.

Que el 50% se sienten totalmente satisfechos con fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y la relación con el clima laboral dentro de la organización.

En conclusión, del 100% de los trabajadores en la entidad financiera de Tarapoto en relación con fomentar un ambiente laboral sociable en la organización, 62,5% se sienten muy satisfechos y 37,5% se sienten totalmente satisfechos.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tomando como referencia para la decisión:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula

Tabla 12

Prueba de normalidad de Liderazgo y Clima Laboral

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,410	40	,000	,647	40	,000
Clima Laboral	,344	40	,000	,729	40	,000

Nota: Elaboración Propia. SPSS

Debido a que la muestra utilizada fue de 40 elementos, se empleó la estadística de Shapiro-Wilk, el resultado de nuestro p-valor es $< 0,05$ el nivel de significancia es de ,000, por lo que procedemos a usar la prueba de Rho de Spearman para la correlación de variables.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Tabla 13

Prueba de constatación de hipótesis general entre liderazgo y clima laboral

		Correlaciones	CLIMA LABORAL	LIDERAZGO
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	.788**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	.788**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Elaboración Propia. SPSS

Observamos en la tabla 13 que hay una correlación entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en la entidad financiera Tarapoto, 2023. En donde aplicando el estadístico Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de 0.788 para las variables en estudio de la misma manera también nos muestra una correlación positiva muy fuerte y un p-valor de 0.000($p < 0.05$) donde aceptamos la hipótesis alterna: H_1 : Existe relación entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

Hipótesis específicas:

Tabla 14

Prueba de hipótesis correlacional entre habilidad de predominar y guiar un grupo de personas y clima laboral

		Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas		
		Correlaciones		Clima Laboral
Rho de Spearman	Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas	Coeficiente de correlación	1.000	.610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.610**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Elaboración Propia. SPSS

Observamos en la tabla 14 y se determina la correlación entre la habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral en los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. En donde aplicando la prueba de Rho de Spearman el resultado arrojado fue de un coeficiente de 0.610 evidenciándonos y mostrando una correlación positiva considerable y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), donde aceptamos la hipótesis alterna; H_1 : Existe relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral

			Alcanzar los objetivos de la organización	Clima Laboral
Rho de Spearman	Alcanzar los objetivos de la organización	Coefficiente de correlación	1.000	.875**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	.875**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Elaboración Propia. SPSS

Observamos en la tabla 15 que aplicando el estadístico Rho de Spearman nos dio como resultado un coeficiente de 0.875 evidenciándonos y mostrando una correlación positiva muy fuerte y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), aceptando la hipótesis alterna: H_2 : Existe relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre fomentar un ambiente laboral sociable y clima laboral

			Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización	Clima Laboral
Rho de Spearman	Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización	Coefficiente de correlación	1.000	.934**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	.934**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Elaboración Propia. SPSS

Observamos en la tabla 16 aplicando el estadístico Rho de Spearman nos dio como resultado un coeficiente de 0.934 evidenciándonos y mostrándonos una correlación positiva perfecta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), aceptando la hipótesis H₃: Existe relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.

V. DISCUSIONES

En la investigación presentada se planteó como objetivo general poder determinar la relación entre el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera -Tarapoto, y con los resultados arrojados a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman se comprobó que existe una alta relación entre ambas variables, por lo que se determinó que el liderazgo ejercido dentro de la organización influye de manera directa y fuerte en el clima laboral de cada uno de sus colaboradores alineándolos con los objetivos y metas que quieren alcanzar a través de su visión definida. En la tabla 13 nos arrojó un resultado con coeficiente de 0.788 indicando que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables que, comparada con la investigación de Santa cruz, Montenegro, Pizarro & Estacio (2020) en su tesis “Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán” nos confirma dicha correlación al tener mismos resultados a través de la aplicación de Rho de Spearman ($\rho = 0,788$). Así mismo Caldas, Arroyo, Hidalgo & Murias (2019) nos menciona que un buen líder tiene impregnada habilidades, características y aptitudes que los hacen únicos y diferenciados de los demás que les permite obtener resultados exitosos, así como mantener y mejorar relaciones entre las personas de su equipo.

De acuerdo con los resultados obtenidos se procedió a determinar que la variable clima laboral como factor influye sobre el nivel de liderazgo y desempeño de los colaboradores independientemente de las labores que realicen, en nuestro objetivo específico número 1 se planteó describir la relación entre la habilidad de predominar un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera – Tarapoto 2023, en la tabla 14 aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman nos arrojó un resultado con coeficiente de 0.610 e indicó una correlación positiva considerable, discrepando con la investigación realizada por Sánchez, Casas, Lujan & Gallardo (2020) en su tesis “El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L”; donde los autores rechazaron su hipótesis general e hipótesis específicas, debido a que

no existía relación significativa entre las variables de su estudio. Así mismo Martin (2019) nos menciona que los líderes no son líderes porque si, no existen solo para resolver problemas, su desarrollo lleva un largo tiempo en donde a través de las experiencias vividas y los conocimientos adquiridos le permite poder aprender a gestionar, crear, delegar y convertirse en un ejemplo para el equipo que tiene a su cargo y si el líder no logra ser seguido por su equipo su liderazgo no es reconocido, por lo tanto, su influencia no es positiva.

Del mismo modo se planteó en el segundo objetivo específico describir la relación entre alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral en los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023; en la tabla 15 a través de la prueba estadística de Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de 0.875 evidenciándonos una correlación positiva muy fuerte discrepando con la investigación realizada por Duran, Gallegos & Cabezas (2019) en su estudio “Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral de una empresa exportadora de alimentos en Chile”; en donde indicaron una correlación de Pearson positiva y directa con niveles de significancia 0,01 (bilateral y fiabilidad de alfa de Cronbach de 0,919, donde los autores concluyeron que el liderazgo transformacional genera un clima organizacional muy favorable. Por otro lado, Olaz & Ortiz (2022) nos confirma la importancia entre la relación entre alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral; brindar un espacio laboral agradable en donde los colaboradores se sientan cómodos dentro de la organización, traerá consigo mejores resultados para poder alcanzar las metas y objetivos plasmados en el marco organizacional.

De acuerdo con el resultado de nuestra tabla 16 para nuestro objetivo específico numero 3 fue describir relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. Aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman se aprecia un coeficiente de 0.934 evidenciándonos una correlación positiva perfecta, aceptando la hipótesis alterna, donde se confirma que clima laboral se relaciona con fomentar un ambiente laboral sociable en los trabajadores de la entidad financiera en

estudio, es importante tomar en cuenta que mientras el ambiente organizacional sea agradable los trabajadores estarán totalmente satisfechos dentro de nuestra organización. Esta investigación discrepa del estudio realizado por el autor Huchiyama (2020) en su tesis “El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo “; donde los resultados obtenidos a través del análisis estadístico Rho Spearman se tuvo como coeficiente correlacional de 0.633 y con sig. bilateral ,000 donde a su término de la investigación determinaron que existe una correlación regular del liderazgo sobre el clima organizacional. De la misma manera Pereira (2020) nos menciona que cuando los líderes se enfocan en crear ambientes con instalaciones seguras y cómodas trae como consecuencia mayor nivel en el rendimiento de su equipo y por ende un ambiente agradable para sus integrantes.

VI. CONCLUSIONES

En esta investigación se definen estas conclusiones en base a los objetivos generales y específicos determinados al iniciar el estudio:

Primera. – Teniendo en cuenta el objetivo general, haciendo el análisis estadístico se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo <0.05 y se determina que existe una correlación positiva muy fuerte ($Rho=0.788$) entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023, por lo que se concluye que el buen liderazgo ejercido en la organización logra un mayor nivel de satisfacción en el clima laboral de sus trabajadores, la organización debe invertir en capacitaciones para formar a los mejores líderes, con habilidades y características sobresalientes creando ambientes o espacios cómodos con personas satisfechas.

Segunda. – Para nuestro primer objetivo, haciendo el análisis estadístico nos dio como resultado un valor de significancia de 0.000 siendo <0.05 y se describe que existe una correlación positiva considerable ($Rho=0.610$) entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023, por lo que se concluye que es importante que un buen líder pueda influir de manera positiva en el actuar de los integrantes de su grupo de trabajo y poder encaminarlos hacia las metas establecidas por la organización teniendo como resultado lograr un mayor nivel de satisfacción en el clima laboral de sus trabajadores.

Tercera. – Para nuestro segundo objetivo, haciendo el análisis estadístico nos dio como resultado un valor de significancia de 0.000 siendo <0.05 y se describe que existe una correlación positiva muy fuerte ($Rho=0.875$) entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023, por lo que se concluye que cuando la organización llega a cumplir sus metas establecidas los colaboradores sienten un clima laboral positivo y favorable ya que se crea en ellos orgullo por participar de las diversas tareas y poder lograr esas metas.

Cuarta. – En nuestro tercer objetivo, haciendo el análisis estadístico nos arrojó como resultado un valor de significancia de 0.000 siendo <0.05 y se describe que existe una correlación positiva perfecta ($Rho=0.934$) entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023, por lo que se concluye que una empresa enfocada en brindar a sus colaboradores espacios de trabajos óptimos, equilibrio entre la vida personal y laboral, tener una escucha activa tendrán como resultado un mejor clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Después de realizar los análisis estadísticos a los datos recopilados y obtener nuestros resultados, se propone las siguientes recomendaciones:

Primera. – Obteniendo como resultado una correlación positiva muy fuerte entre las variables liderazgo y clima laboral, se recomienda a la organización seguir enfocados en la preparación y aprendizaje de sus líderes a través de sus programas formativos y capacitaciones , ya que estos son los encargados de dirigir a sus equipos, encaminarlos, guiarlos y hacer actuar de forma determinante a cada uno de sus integrantes hacia las metas trazadas por la empresa, influenciando de positivamente en el clima laboral de los trabajadores y de esta manera ir logrando una ventaja competitiva y diferenciada en el ámbito empresarial.

Segunda. – En nuestro primer objetivo, nos arrojó una correlación positiva considerable entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral se sugiere seguir evaluando a sus líderes a través de sus encuestas anónimas para conocer el nivel de influencia que sus líderes están ejerciendo sobre trabajadores, ver como fundamentan su visión de cómo tratar personas logrando en cada una de ellas alcanzar el éxito profesional, excelencia y competitividad teniendo un impacto positivo en el clima laboral de los trabajadores, a través de una satisfacción alta y motivación.

Tercera. – Considerando el resultado en nuestro segundo objetivo una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral se recomienda a la organización seguir mejorando sus planes estratégicos con la finalidad de alcanzar el éxito, posición en el mercado y a través de su líder alcanzar satisfactoriamente las metas trazadas por la organización manteniendo de manera positiva un nivel alto de clima laboral ya que los trabajadores desarrollaran sus actividades y procesos con entusiasmo impactando en su rendimiento y productividad obteniendo excelentes resultados individuales y por ende grupales.

Cuarta. – Al observar una correlación positiva perfecta entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral se sugiere a la organización seguir implementando actividades, mejorar procesos, funciones y tareas a través de sus líderes quienes son los encargados de propiciar ambientes de trabajos agradables y cómodos en sus diferentes áreas, unidades y staff direccionándolas a mantener un buen clima laboral entre todos sus integrantes gracias al equilibrio entre desarrollo, bienestar y motivación en su vida personal y laboral.

REFERENCIAS

- Abril López, P. F. (2018). Liderazgo empresarial y clima laboral en el GAD Municipal San Cristobal de Patate (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social).
- Aguilar Cordova, Dhiana Melinda (2018), Liderazgo y el clima laboral en la empresa Global Sales Solutions S.A.C., Ate 2018- tesis recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36472/Aguilar_CD_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfaro (2020) Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto – (2020), recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro_SP_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel Rey · (2021) - Ética y Psicología. La realización personal
- Arteaga, Gabriel (2022) – Investigación Correlacional, recuperado de: <https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/>
- Avila, Feria; González, Matilla, & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Didasc@lia: Didáctica Y educación ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. Recuperado a partir de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Cardenas (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en establecimiento de salud privado de Tarapoto recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78502/Cardenas_QSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berrocal, Francisca; Alonso García, Miguel A. · 2020- Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones.
- Briones Quispe, Omar Gilberto (2022), Estilo de liderazgo y clima laboral en Mi banco – agencia Atahualpa en la provincia de Cajamarca 2018; recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3162074?mode=full>.
- Caldas Blanco, María Eugenia; Gregorio Arroyo, Alicia & Hidalgo Ortega, María Luisa · (2019)- Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 3º ESO

- Calera (2020) Estadística aplicada a ciencias de la salud: análisis estadístico descriptivo, recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/72890/1/Estad%C3%ADstica%20Descriptiva.pdf>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.
- Castro Hidalgo, D. E. R., Ascón, J. E. G., & Kajat, J. U. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82
- Diaz Paniagua, Leon Sanchez · (2019) - Recursos humanos y dirección de equipos en restauración.
- Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40).
- Draghi Ramat, C. A. (2019). Liderazgo docente para favorecer la motivación al logro del estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria en una universidad privada de Lima-2019.
- Fernández Sola, Cayetano; Torres Navarro, María del Mar; Ruiz Arrés, Eulalia · (2020)- Teoría y práctica de los fundamentos de enfermería
- Figueroa González, Ernesto Geovani; García Alvarado, Miguel; García Bruzon, Yuliet · (2020)- Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones.
- Fulk Rael, Daniel Heath (2020) Liderazgo: El libro definitivo que mejora la comunicación, influencia y administración de negocios (Hazte famoso, inspira, lidera, influye, persuade y comunícate cómo líder)- 106 páginas.
- Hernández Pacheco, Federico · (2020)- Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones.
- Huber, Diane · (2019)- Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo

- Galindo-Domínguez, Hector · (2020) - Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología
- García Solarte, Monica; Salas Arbeláez, Laura; Ramiro Azuero, Andrés · (2021) Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana.
- Gavino Díaz, Tamara Ibeth (2022), Liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro- Ecuador, 2022. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107697>
- Gonzales, Paredes & Nuñez (2018), La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huchiyama Ruiz, Maricarmen (2020), El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo, recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51709?show=full>.
- Krieger, Mario José · (2021) - Sociología de las organizaciones Públicas
- Lastra Lastra, José Manuel; Méndez Morales, José Silvestre; Cuarta Montoya, Gina Paula · (2019)- Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones
- Lena-Acebo, Francisco Javier; García-Ruiz, María Elena · (2021)- Avances en Educación, TIC e innovación: Aportaciones para la mejora empresarial y social
- León López, K. K., & Suarez Porras, M. M. (2021). Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021.
- Lopez (2022) Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80274/L%c3%b3pez_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal Torres, Berta Ermila · (2020)- Líderes y liderazgo

Marytere Narvaez (2023) - Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos, recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>

Martín Naranjo, María Gemma · (2019)- Habilidades directivas

Marrese Mori, Maria Gracia (2022), Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Juan Guerra, 2022, recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111262>.

Moriano León, Juan Antonio; Topa Cantisano, Gabriela; García Ael, Cristina · (2019) - Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales.

Muriel, Ricardo · (2021) - Liderazgo en acción: Cómo construir confianza en la organización

Obando Garrido, Jose María · (2019) - Derecho laboral

Olaz Capitán, Ángel José; Ortiz García, Pilar· (2022) - ¿Cómo lograr un buen clima laboral? Recuperado de: <https://www.esic.edu/sites/default/files/2022-03/978-84-18944-49-9%20Como%20lograr%20un%20buen%20clima%20laboral.pdf>

Pastor Guillen, Andrea Paola (2017), “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017”, tesis recuperada de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>

Pereyra, Luis Enrique · (2020) - Administración I

Ramos Moron, I. R. (2021). Liderazgo y clima laboral en trabajadores de apoyo al diagnóstico del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

Riveros Maldonado, J. (2018). El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay-Vinchos, Ayacucho–2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51709>

Rodas & Hernández (2021) Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163>.

Sánchez, Casas, Lujan & Gallardo (2020) - El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L., recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8152395>.

- Santacruz Espinoza, A., Montenegro Mugerza, H., Pizarro Alejandro, A., & Estacio Flores, H (2020). Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán: Factores de liderazgo transformacional. *Revista De Comunicación De La SEECI*, (53), 135–151. <https://doi.org/10.15198/seeci.2020.53.135-151>
- Serrano, Jesus (2020), *Metodología de la Investigación edición Gamma 2020* – 137 páginas.
- Sastre Segovia, F. J. (2022). *Una revisión crítica sobre el enfoque de las escuelas de negocio españolas*. España: ESIC Editorial.
- Technology (2022) – *Diferentes tipos de análisis estadísticos de datos*, Esic Business & Marketing School.
- Tredgold, Ronald · (2019)- *Liderazgo: Sea Confiado E Inspire A La Gente*.
- Udiz Rodríguez, German · (2019)- *Manual de Dirección Comercial y Marketing*
- Veiga (2020) *estadística Inferencial*, recuperado de: <https://academia-lab.com/enciclopedia/estadistica-inferencial/>
- Villacrés-Almeida, J., & López-Paredes, H. (2018). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral. Caso del área de cajas de las agencias de Quito de una entidad financiera. *Economía y Negocios*, 9(1), 01-09.
- Zacarías Hector & Supo Jose (2020), *Metodología de la investigación científica*; Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 0 - 338 páginas.
- Zamarreño Aramendia, Gorka · (2020)- *Fundamentos de comunicación y publicidad*
- Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., & Abanto Cerna, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113-122.

ANEXOS

ANEXO 01. Consentimiento de información



Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°082-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023

Investigador (a) (es): Gomez Carranza Lastenia Lisseth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Banco de Crédito del Perú – Tarapoto.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se obtendrá información de la relación o influencia del liderazgo ejercido en la organización del sector financiero sobre el clima laboral y el nivel de satisfacción existente en los trabajadores de Tarapoto en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones de la entidad financiera – Ag Tarapoto. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Gomez Carranza Lastenia Lisseth email lgomezg@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Anderson Puyen Carlos Enrique email candersonpu@ucv.edu.pe

Consentimiento

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


Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

Fecha y hora: Tarapoto 12 de junio del 2023; 03:00pm

[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 a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

ANEXO 02. Autorización para ejecutar la investigación en la organización



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Banco de Crédito del Peru	20100047218
Nombre del Titular o Representante legal: Ingrid Janet Espinoza Marin	
Nombres y Apellidos: Ingrid Janet Espinoza Marin	DNI: 16787881

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Lastenia Lisseth Gomez Carranza	DNI: 46435663

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 12 de junio del 2023


Ingrid Janet Espinoza M.
Gerente de Agencia
DNI: 16787881 / MAT 219284
División de Canales de Atención
Firma y sello: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

ANEXO 03. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación



Anexo 3.

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 laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023

Autor/es: Gomez Carranza Lastenia Lisseth

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto, 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 en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

ANEXO 04. Dictamen del Comité de ética en investigación



Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°278-2022-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 laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023", presentado por el autor Gomez Carranza Lastenia Lisseth, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ () observado () desfavorable ().

..... de de 2023

|

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

C/c

• Sr. Gomez Carranza Lastenia Lisseth investigador(es) principal(es).

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

ANEXO 05. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO	Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene.	Para comprobar la variable liderazgo se realizó a través de las 03 dimensiones, se procederá aplicar el instrumento de esta variable la cual presenta 13 indicadores a través del uso de la escala ordinal de Likert (Aguilar,2018)	Habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas	dominio en su personal Liderar un grupo Trabajo Eficiente, Tomar decisiones de oportuna, Cumple con las obligaciones y Gestionar motivación.	ESCALA ORDINAL CON VALORACION LIKERT
			Alcanzar los objetivos de la organización	Cumplir meta propuestas Obtención de un logro determinado,	
			Fomentar un ambiente laboral sociable.	Vencer obstáculos y dificultades Impulsar el trabajo en equipo, Respeto a la libre expresión, Reconocimiento de logros y Originar confianza	
CLIMA LABORAL	Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que influyen en la satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad.	Para comprobar la variable clima laboral se realizó a través de las 03 dimensiones, se procederá aplicar el instrumento de dicha variable la cual presenta 09 indicadores a través del uso de la escala ordinal de Likert. (Pastor,2018).	Comunicación	Comunicación oportuna Fomento de la comunicación Comunicación efectiva	ESCALA ORDINAL CON VALORACION LIKERT
			Condiciones Laborales	Condiciones Físicas Recursos materiales Respetos de los derechos laborales	
			Realización de personal	Reconocimiento de logros Valorización de la profesión Capacitación enfocada en lo personal	

ANEXO 06. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento										
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023?</p> <p>Problemas específicos se dieron a conocer:</p> <p>¿De qué manera se relaciona habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir la relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>Describir la relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>Describir relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁: Existe relación entre la dimensión habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>H₂: Existe relación entre la dimensión alcanzar los objetivos de la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p> <p>H₃: Existe relación entre la dimensión fomentar un ambiente laboral sociable en la organización y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023.</p>	<p>Técnica e Instrumento</p>										
<p>Diseño de Investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>										
<p>Estudio de investigación diseño no experimental de corte transversal</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <p>Figura 2 Esquema de muestra y variables</p> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 <--> r V2 </pre> <p>Donde: M = Muestra V1= Liderazgo V2= Clima laboral r = Relación de estudio entre variables</p> </div>	<p>Según la información proporcionada en la entidad financiera – Tarapoto, la población será igual a la muestra debido a que los elementos son manejables ya que está conformada por 40 colaboradores que laboran a medio y tiempo completo; donde 13 de ellos son de sexo masculino y 27 de género femenino.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">VARIABLES</th> <th style="width: 50%;">DIMENSIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="vertical-align: top;">Variable 1: Liderazgo</td> <td>Habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas</td> </tr> <tr> <td>Alcanzar los objetivos de la organización</td> </tr> <tr> <td>Fomentar un ambiente laboral sociable.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="vertical-align: top;">Variable 2: Clima Laboral</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Condiciones Laborales</td> </tr> <tr> <td>Realización de personal</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLES	DIMENSIONES	Variable 1: Liderazgo	Habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas	Alcanzar los objetivos de la organización	Fomentar un ambiente laboral sociable.	Variable 2: Clima Laboral	Comunicación	Condiciones Laborales	Realización de personal	
VARIABLES	DIMENSIONES												
Variable 1: Liderazgo	Habilidades de predominar y guiar a un grupo de personas												
	Alcanzar los objetivos de la organización												
	Fomentar un ambiente laboral sociable.												
Variable 2: Clima Laboral	Comunicación												
	Condiciones Laborales												
	Realización de personal												

ANEXO 07. Escala de valoración de Rho Spearman

Tabla 17

Rango de decisión de Rho Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández (2010)

ANEXO 08. Escala de valoración de Rho Spearman

Tabla 18

Niveles de Confiabilidad

RANGO	Confiabilidad
0,81 - 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella (2012)

ANEXO 09. Tabla de Baremos

ENCUESTAD	VARIABLE 1: LIDERAZGO														TD1	TD2	TD3	TOTAL Y
	Dimensión: Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas						Dimensión: Alcanzar los objetivos de la			Dimensión: Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14				
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	14	23	65
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	28	14	22	64
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	22	11	19	52
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	26	13	22	61
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	26	13	22	61
6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	28	13	21	62
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	13	21	60
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	25	13	21	59
9	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	24	14	22	60
10	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	14	23	64
11	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	17	11	16	44
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	29	15	23	67
13	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	14	23	65
14	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	28	14	22	64
15	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	22	11	19	52
16	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	26	13	22	61
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	26	13	22	61
18	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	28	13	21	62
19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	13	21	60
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	25	13	21	59
21	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	24	14	22	60
22	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	14	23	64
23	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	17	11	16	44
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	29	15	23	67
25	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	14	23	65
26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	28	14	22	64
27	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	22	11	19	52
28	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	26	13	22	61
29	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	26	13	22	61
30	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	28	13	21	62
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	13	21	60
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	25	13	21	59
33	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	24	14	22	60
34	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	14	23	64
35	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	17	11	16	44
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	29	15	23	67
37	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	28	13	21	62
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	13	21	60
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	25	13	21	59
40	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	24	14	22	60

	Dimensión: Habilidad (6)	Dimensión: Alcanzar los objetivos (3)	Dimensión: Fomentar un ambiente laboral (5)	LIDERAZGO (14)	CLIMA LABORAL (11)
BAJO (1)	(1-10)	(1-5)	(1-8)	(1-23)	(1-18)
REGULAR (2)	(11-20)	(6-10)	(9-16)	(24-46)	(19-36)
ALTO (3)	(21-30)	(11-15)	(17-25)	(47-70)	(37-55)

ANEXO 10. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO LIDERAZGO BCP

El cuestionario que se presenta tiene la intención de recolectar información sobre las variables que están siendo estudiadas. Se le agradece marcar con una(x) en los espacios correspondientes teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Nada satisfecho (1);

Poco satisfecho (2);

Satisfecho (3);

Muy satisfecho (4);

Totalmente satisfecho (5)

N°	V1: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidad de predominar y guiar a un grupo de personas					
1	La dirección de sus líderes de su organización influye en el personal para el desempeño laboral.					
2	En su organización su jefe es un guía de grupo en las actividades que se generan.					
3	El líder de su organización ejerce un trabajo efectivo por el bienestar de todos.					
4	El líder de su organización toma las mejores decisiones en beneficios de todos los miembros.					
5	Su líder cumple con sus responsabilidades.					
6	Los colaboradores reciben la motivación por parte del líder.					
	Dimensión: Alcanzar los objetivos de la organización					
7	El líder de su organización informa de manera clara y oportuna los objetivos y metas a cumplir.					
8	La organización brinda los recursos e información necesaria que ayuden a cumplir los objetivos de la organización.					
9	El líder de su organización brinda el apoyo necesario a la superación de obstáculos y dificultades que se presentan en el ámbito laboral.					
	Dimensión: Fomentar un ambiente laboral sociable en la organización					
10	En su organización el líder dispone de protocolos y procedimientos claros para el trabajo ya sea individual u organizacional.					
11	El líder de su organización promueve el trabajo en equipo.					
12	El líder de su organización respeta la libre expresión de sus colaboradores.					
13	En su organización el líder promueve el reconocimiento de los resultados de las actividades realizadas por los colaboradores.					
14	El líder provoca confianza para realizar sus actividades voluntariamente.					

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

El cuestionario que se presenta tiene la intención de recolectar información sobre las variables que están siendo estudiadas. Se le agradece marcar con una (x) en los espacios correspondientes teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Nada satisfecho (1);

Poco satisfecho (2);

Satisfecho (3);

Muy satisfecho (4);

Totalmente satisfecho (5)

N°	V2: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
	Dimensión: Comunicación					
1	En la organización se comunican oportunamente los logros y/o actividades que se realizan.					
2	En su organización se fomenta la comunicación horizontal entre los líderes y colaboradores.					
3	El líder escucha tus ideas y comentarios con respecto a una problemática.					
4	El líder de su organización toma las mejores decisiones en beneficios de todos sus colaboradores.					
5	La comunicación con su líder es efectiva y cumple con su propósito.					
	Dimensión: Condiciones Laborales					
6	Las instalaciones y/o áreas de trabajo cuentan con las condiciones adecuadas para trabajar motivado.					
7	El líder se preocupa porque sus colaboradores se sientan valorados y respetados dentro de la organización.					
8	Como colaborador es accesible que pueda reportar alguna incidencia dentro de su organización.					
	Dimensión: Realización de Personal					
9	Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder y organización.					
10	Sientes motivación por parte de tu líder para cumplir tus labores.					
11	Tu líder y organización fomenta tu desarrollo personal, intelectual y profesional.					

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo en escala ordinal
Autor(es):	LASTENIA LISSETH GOMEZ CARRANZA
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Los colaboradores de la agencia Banco de Crédito del Perú
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: LIDERAZGO
- Variable 2: CLIMA LABORAL





Variable	Dimensiones	Definición
LIDERAZGO	Habilidades de predominar, guiar a un grupo de personas. Alcanzar los objetivos de la organización. Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable.	Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene.
CLIMA LABORAL	Comunicación Condiciones Laborales Realización de personal	Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que influyen en la satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2022" elaborado por Autora Lastenia Lisseth Gomez Carranza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
 COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: LIDERAZGO

- Primera dimensión: Habilidades de guiar a un grupo de personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo en su personal	1	4	4	4	
Liderar un grupo	2	4	4	3	
Trabajo Eficiente	3	4	3	4	
Tomar decisiones de manera oportuna,	4	4	3	4	
Cumple con las obligaciones	5	4	4	4	
Gestionar motivación.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Alcanzar los objetivos de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplir meta propuestas	7,9	4	3	4	
Obtención de un logro específico	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Vencer obstáculos y dificultades	10	4	4	4	
Fomentar el trabajo en equipo,	11	4	4	4	
Respeto a la libre expresión	12	3	4	4	
Reconocimiento de logros	13	4	4	3	
Originar confianza	14	4	4	4	



Variable del instrumento: CLIMA LABORAL

- Primera dimensión: Comunicación

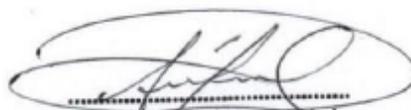
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación oportuna	1	4	4	4	
Fomento de la comunicación	2	3	4	4	
Comunicación efectiva	3,4,5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones Físicas	6	4	4	4	
Respetos de los derechos laborales	7,8	3	4	4	

- Tercera dimensión: Realización de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de logros	9	4	4	4	
Valorización de la profesión	10	4	3	4	
Capacitación enfocada en lo personal	11	4	4	4	



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo
 DNI N° 45954981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	TERCERO FASANANDO PUYO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo en escala ordinal
Autor(es):	LASTENIA LISSETH GOMEZ CARRANZA
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Los colaboradores de la agencia Banco de Crédito del Perú
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: LIDERAZGO
- Variable 2: CLIMA LABORAL





Variable	Dimensiones	Definición
LIDERAZGO	Habilidades de predominar, guiar a un grupo de personas. Alcanzar los objetivos de la organización. Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable.	Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene.
CLIMA LABORAL	Comunicación Condiciones Laborales Realización de personal	Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que influyen en la satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2022" elaborado por Autora Lastenia Lisseth Gomez Carranza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
 COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: LIDERAZGO

- Primera dimensión: Habilidades de guiar a un grupo de personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo en su personal	1	4	4	4	
Liderar un grupo	2	4	4	4	
Trabajo Eficiente	3	4	4	4	
Tomar decisiones de manera oportuna,	4	4	4	4	
Cumple con las obligaciones	5	4	4	4	
Gestionar motivación.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Alcanzar los objetivos de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplir meta propuestas	7,9	4	4	4	
Obtención de un logro específico	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Vencer obstáculos y dificultades	10	4	4	4	
Fomentar el trabajo en equipo,	11	4	4	4	
Respeto a la libre expresión	12	4	4	4	
Reconocimiento de logros	13	4	4	4	
Originar confianza	14	4	4	4	



Variable del instrumento: CLIMA LABORAL

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación oportuna	1	4	4	4	
Fomento de la comunicación	2	4	4	4	
Comunicación efectiva	3,4,5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones Físicas	6	4	4	4	
Respetos de los derechos laborales	7,8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Realización de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de logros	9	4	4	4	
Valorización de la profesión	10	4	4	4	
Capacitación enfocada en lo personal	11	4	4	4	



(Magister Tercero Fasanando Puyo)

DNI N° 01146693

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSE FERNANDO ESCOBEDO GALVEZ	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo en escala ordinal
Autor(es):	LASTENIA LISSETH GOMEZ CARRANZA
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Los colaboradores de la agencia Banco de Crédito del Perú
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: LIDERAZGO
- Variable 2: CLIMA LABORAL





Variable	Dimensiones	Definición
LIDERAZGO	Habilidades de predominar, guiar a un grupo de personas. Alcanzar los objetivos de la organización. Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable.	Tredgold (2019), define liderazgo con base en la adquisición de más y más conocimiento y que esto podrá convertirlo en un líder eficaz y que el aprendizaje nunca se detiene.
CLIMA LABORAL	Comunicación Condiciones Laborales Realización de personal	Hernández (2020), el clima es el ambiente tanto humano como físico liderado por una persona de ciertas características, comportamientos y comunicación que le permite interactuar y desarrollar actividades que influyen en la satisfacción de los trabajadores aumentando la productividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Tarapoto, 2022" elaborado por Autora Lastenia Lisseth Gomez Carranza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
 COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: LIDERAZGO

- Primera dimensión: Habilidades de guiar a un grupo de personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo en su personal	1	4	4	4	
Liderar un grupo	2	4	4	4	
Trabajo Eficiente	3	4	4	4	
Tomar decisiones de manera oportuna	4	4	4	4	
Cumple con las obligaciones	5	4	4	4	
Gestionar motivación.	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Alcanzar los objetivos de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplir meta propuestas	7,9	4	4	4	
Obtención de un logro específico	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Facultad de fomentar un ambiente laboral sociable

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Vencer obstáculos y dificultades	10	4	4	4	
Fomentar el trabajo en equipo,	11	4	4	4	
Respeto a la libre expresión	12	4	4	4	
Reconocimiento de logros	13	4	4	4	
Originar confianza	14	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Tarapoto 2023", cuyo autor es GOMEZ CARRANZA LASTENIA LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TARAPOTO, 24 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN DNI: 16498130 ORCID: 0000-0001-7627-3177	Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el 10-07-2023 09:06:34

Código documento Trilce: TRI - 0549206