



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Liderazgo gerencial y clima organizacional en la institución
educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Rojas Huaman, Cristofer Josue (orcid.org/0000-0002-1026-8217)

ASESORES:

Mg. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

Dr. Sandoval Ríos, José Elías (orcid.org/0000-0002-3435-1091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico para mi esposa Patty a mi hijo Adriel y a mis tres mamitas: Pascuala, Rosa y Jenny. Para mis dos padres Mario, Henry y Jhon a mi hermanito Tony que me apoya para estudiar en esta institución y lograr mis metas a mi tío Vico. Con mucho cariño dedico a mis hermanitas Yanira y Ariana quienes serán mis sucesoras. Y de manera muy especial para mis alumnos para algún día pueda este trabajo ser una guía para ellos.

Y finalmente dedicar de manera especial a mi Dios, a mi Abuelita Estela, mi suegra Juanita a mi Virgen de la Puerta y esta gran madre Virgen María; porque siento su presencia en cada momento y sé que nunca se alejarán de mí son mi guía para ser una mejor persona.

CRISTOFER JOSUE ROJAS HUAMAN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la salud, la inteligencia y acompañarme cada día para ser una mejor persona.

De manera muy especial a mi familia que conforma mi adorada Patty y mi hijo Adriel que son quienes me impulsan para seguir adelante, me acompañan día a día, son ese motor y motivo que tengo en la vida.

También quiero agradecer de manera especial a mis padres, Mario Rojas y Pascuala quienes desde pequeño me formaron con principios y valores, a mi hermanito Tony Rojas brindándome todo su apoyo incondicional. A mi madre Rosa a quien amo y es un ejemplo para salir adelante, a mi Papá Henry por enseñarme valores, cuidarme y ser la imagen de padre. A ti mamá Jenny porque eres mi ejemplo a seguir, la persona que me escucha, a quien puedo abrazar y sentir un cariño muy grande. Gracias Jhon tantos años y ver en ti un ejemplo de padre, de esposo y de superación. Gracias a todos mis tíos en especial a ti tío Vico por todo lo que has dado por mí. A mis dos hermanitas Greycy y Ariana ustedes son un motor para seguir.

Un agradecimiento a esta Universidad que me abrió las puertas, también gracias a las sabias enseñanzas de los grandes maestros que laboran y que son un ejemplo en mi vida profesional.

CRISTOFER JOSUE ROJAS HUAMAN

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	7
III METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, Muestra, Muestreo Y Unidad De Análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	22
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de Análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV RESULTADOS.....	24
V DISCUSIÓN	29
VI CONCLUSIONES	35
VI RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Nivel de Relación de Liderazgo gerencial y el Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques Jesús, Trujillo 2021.....	30
TABLA 2. Nivel de Relación de Participación Activa y el Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques Jesús, Trujillo 2021.....	33
TABLA 3. Nivel de relación de Motivación y el Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques Jesús, Trujillo 2021.	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1. Diseño de la investigación	30
FIGURA 2. Nivel de Liderazgo Organizacional en la institución educativa privada Los Peques Jesús, Trujillo 2021.....	32
FIGURA 3. Nivel de Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques Jesús, Trujillo 2021.	33

RESUMEN

El actual estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la variable Liderazgo Gerencial y Clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. El problema principal de la investigación es determinar si el Liderazgo Gerencial tiene relación con el Clima Organizacional para luego poder analizar si esto a la vez tiene algún efecto en el índice de rotación de personal. El enfoque del actual estudio es cuantitativo aplicado y su diseño es de naturaleza no-experimental. La población total en estudio fue de 20 colaboradores, para la cual se estudió al 100% y no se consideró muestra, la técnica empleada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario estructurado como instrumento para recopilar los datos. Luego de procesar los datos se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa media entre la variable liderazgo gerencial y el clima organizacional en la Institución Educativa Privada Los Peques D' Jesús EIRL, Trujillo 2021, con un coeficiente correlacional de Spearman 0.670 lo que de concluye que de otro modo el liderazgo gerencial si tiene relación en el clima organizacional en la Institución educativa Privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.

Palabras clave: Satisfacción de empleados, Clima Organizacional, Rotación del personal, Liderazgo Gerencial.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship and influence between the variable Management Leadership and organizational climate in the private educational institution Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. The main problem of the research is to determine if Management Leadership is related to the Organizational Climate to later be able to analyze if this in turn has any effect on the staff turnover rate. The study has an applied automatic approach, and a non-experimental design. The population was 20 employees, for which 100% was studied and no minimum is shown, the survey was obtained as a technique and the structured questionnaire as a tool. After processing the data, it was obtained as a result that there is a significant correlation between the managerial leadership variable and the organizational climate in the private educational institution Los Peques D' Jesús EIRL, Trujillo 2021, with a Spearman correlation coefficient of 0.670, which concludes that Otherwise, managerial leadership does have a relationship and influence on the organizational climate in the Los Peques D' Jesús Private Educational Institution, Trujillo 2021.

Keywords: Managerial Leadership, Organizational Climate, Staff turnover.

I. INTRODUCCIÓN

“Los líderes tradicionales acaban con empresas exitosas, destruyen culturas, consumen esperanzas” (Campoverde, 1996, p.37). El Liderazgo Gerencial es uno de los aspectos que muchas veces repercuten en cierto nivel en el personal de las organizaciones y es quien influye en el clima organizacional. El enfoque mundial de las nuevas empresas considera mucho a los trabajadores, en países desarrollados donde encontramos numerosas empresas reconocidas de marca globalizada son el ejemplo de valorar y motivar al personal, para la cual se plantean diversas estrategias que parten desde los propios gerentes que lideran las organizaciones quienes motivan, integran, capacitan día a día a su personal.

“Tenemos demasiados administradores y muy pocos líderes” (Bennis, p.150) La empresa en esta nueva era de integración, competencia e innovación, cada día asumen diversos retos con el objetivo de obtener ventaja competitiva y sobrevivir en la volatilidad del mercado, muchos consideran como estrategias enfocarse en el marketing, en procesos, la calidad, etc. Según la revista Westerman dedica al reclutamiento de directivos de alta dirección en su publicación en el año 2022 afirma que “la alta dirección es el eslabón más importante de una organización” esto debido a que de ella derivan todas las decisiones importantes para la empresa la cual permite el crecimiento y la ventaja competitiva en la empresa.

“Pueden existir gerentes, mas no líderes” (Sánchez, Sánchez, Paz, p.21). Pero si analizamos a brevemente descubrimos que para que todas las empresas funcionen requieren de personas, las cuales ocuparan un puesto en el organigrama, es decir toda empresa tiene un área de recursos humanos que debe ser lo primordial para que la empresa pueda avanzar y cumplir con los objetivos planteados, por ello Martins (2023) afirma que “si eres responsable de guiar a un equipo de personas hacia un objetivo final, entonces eres el líder del equipo” así lo complementa la publicación de la academia Lideres en Potencia 2017 que afirma que “el líder es más líder por lo que es, que por lo que hace”.

Existe una empresa que es considerada un claro ejemplo de valoración al personal que es “Google” esta empresa es muy caracterizada por su buena relación con los empleados lo ha ubicado como una empresa en la cual miles de personas desearían trabajar y ser parte de ella. Es innovador su estilo de Liderazgo Gerencial, pero si es muy notoria el compromiso que su personal tiene con la empresa, el excelente clima laboral que mantiene, todo esto entre otros factores que se ven reflejados por los miles de personas de diversos países que postulan y quisieran ser parte de ella.

Según la organización Great Place to Work, dedicada a identificar las mejores empresas para laborar, considero en su ranking mundial 2022 a la empresa “DHL” como una de las empresas con mejor clima laboral. Esta misma investigación ubicó en Perú a “HIPERMERCADOS TOTTUS” e “INTERBANCK” como las empresas líderes con mejor ambiente para laborar, seguida de otras empresas conocidas en el mercado; pero la finalidad del análisis es que las empresas que consideran el clima laboral y su vital importancia para el crecimiento se ha convertido en más que una tendencia, en un aspecto fundamental.

Según Iglesias y Torres (2018) afirma en su investigación que “El clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación” con este concepto podemos decir que las empresas en nuestro país a nivel nacional impulsan ya la gestión del clima laboral, las personas que laboran ya no solo son un recurso en la empresa sino son un ente fundamental y que muchas veces es decisivo para el crecimiento, estancamiento o caída de una empresa. Estas personas asumen un rol importante muchas responsabilidades y compromisos con la empresa lo que implica su capacitación, motivación en integración por parte del líder gerencial considerando que su estado de ánimo tiende repercutir en el trato hacia los clientes que atiende día a día y que cada vez son más exigentes e informados. En los últimos años en Perú los miles de empresas formales que se encuentran operativas y que laboran con ciertas cantidades de personas, ya consideran gestionar el clima organizacional y están en constante búsqueda de estrategias que puedan implementarse y logren resultados positivos en la mejora del ambiente laboral entre sus colaboradores.

Las empresas globales, nacionales y locales atraviesan este fenómeno de constante innovación y adaptación de diversas estrategias para generar ventaja competitiva, destacando como primordial el ambiente laboral que va influenciado por el líder gerencial, asimismo, es importante que la percepción que los clientes y terceros tengan de la empresa sea considerada como un referente destacado en comparación con otras.

“En la actualidad del mundo empresarial resulta de suma importancia analizar aspectos intangibles en la gestión del talento humano humano con la finalidad poder obtener mejor información para la toma de decisiones del ápice estratégico de la empresa” de acuerdo a lo presentado por Pedraza (2018, pág. 1). En el ámbito local las empresas nuevas y también las tradicionales que ya llevan años laborando han adoptado y considerado diversas filosofías entre ellas se considera la preparación del Liderazgo Gerencial, la gestión del Clima organizacional.

Según Rivera, Rincón y Flores (2018) es necesario estudiar el estado motivacional de las personas, ya que este produce el clima organizacional. Así mismo, “La gestión del clima organizacional, constituye en la actualidad, un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes administran las organizaciones y el talento humano” (Guevara, 2021). En Trujillo, muchas empresas formales desarrollan diversas estrategias de motivación para mejorar este aspecto y que los colaboradores se sientan felices de trabajar con un compromiso notable. Cabe resaltar también que ahora las personas seleccionan en que empresa trabajar y parte de esta elección no es la cantidad que puedan ganar, sino en muchas ocasiones por el líder gerencial en turno, por el ambiente laboral, por la línea de carrera, las diversas percepciones de la empresa, entre otros factores.

Según su investigación Rueda (2020), ha considerado sobre los valores de cada persona, que bien aportan o restan a la empresa; si nuestros colaboradores no están conformes, no están comprometidos con la filosofía de la organización entonces los resultados que se obtendrán siempre van a ser negativos. Por ello Anglés (2017),

afirma que “El recurso más importante de la empresa es el capital humano” indicando lo tan importante que son las personas en la empresa.

“Las habilidades directivas y/o gerenciales son conocimientos que puede poseer cualquier persona” es lo que afirma Martines (2017), la cual hace referencia que si los líderes de cada empresa se preocupan por mejorar y toman conciencia del puesto que ocupan podrán ser más líderes que jefes. Antonella (2019) afirma que “el administrador de una empresa establece los objetivos generales y las políticas que se desarrollaran en la empresa y el gerente promueve la empresa asegurando una alta productividad” dos terminos que en la administración muchas veces se suele confundir y valora el gran trabajo del líder gerencial.

Santander y Schreiber (2022) afirman que “La motivación se ha convertido en un elemento sustancial para la labor educativa del docente, mejorando las vías de comunicación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje”. Por ello nace la presente investigación desarrollada en la empresa denominada Institución Educativa Privada los Peques D’ Jesús que labora 5 años en la ciudad de Trujillo, que inicio sus servicios como un cuna- jardín para niños, en la actualidad ya cuenta también con el servicio de educación primaria teniendo a su disposición 20 colaboradores entre, docentes, personal administrativo, auxiliares, psicólogos y personal de servicios.

Bryndum y Jerónimo (2005) proponen que “la motivación es un proceso psicológico que determina la planificación y la actuación del sujeto” por ello uno de los grandes retos que se enfrenta esta institución al igual que muchas otras dedicadas al servicio de educación es el mantener un espíritu de equipo con todo el personal, debido a que para brindar un excelente servicio se requiere la integración total de todas las áreas que tienen como líder a la directora encargada de la institución. A pesar que se ha desarrollado diversas estrategias para motivar e integrar al personal que parten desde dirección y psicología, año tras años se ha podido notar rotación constante del personal que en su mayoría son docentes e auxiliares, también se ha podido rescatar investigaciones realizadas a la empresa que arrojan en algunas de ellas un buen nivel de clima organizacional, es por ello que desarrollamos el actual estudio para

determinar si existe relación e influencia del liderazgo gerencial que ejerce la alta dirección en el clima organizacional comprendido en los colaboradores dentro de la institución.

La justificación teórica de la investigación actual se basa en el análisis del enfoque de los rasgos propuesto por Fayol (1986) y actualizada por García (2015), la que considera que el líder gerencial tiene de manera innata habilidades gerenciales que le permiten direccionar al personal y que es muy difícil convertirse en líder sino se cuenta con ciertas habilidades, se considera en el enfoque de la contingencia del liderazgo en donde menciona que un líder debe adaptarse a las diversas situaciones presentes y por presentarse en la organización para poder considerar su trabajo como eficaz. Así mismo, Peña (2018) propone que “el desempeño laboral de un individuo desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la organización”.

Se justifica de manera social porque en muchas empresas no se valora la gestión del clima organizacional y los líderes gerenciales solo se concentran en el cumplimiento de metas, pero mas no en la satisfacción de su personal; siendo este el factor clave para conllevar un eficaz éxito de la institución.

La justificación metodológica de esta investigación se debe a que se empleará un diseño no-experimental, específicamente de tipo correlacional y la muestra se da por 20 individuos que laboran en la institución educativa los Peques D´ Jesús, al ser una población no extensa se trabajó con el 100% sin utilizar muestreo, La encuesta fue la técnica seleccionada para constatar la recolección de datos y de instrumento el cuestionario.

Se formuló como problema de investigación ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peque D´ Jesús, Trujillo 2021? Y se desglosó cuatro problemas específicos: PE1. ¿Cuál es el nivel de Liderazgo Gerencial percibido en la institución educativa privada los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021? PE.2 ¿Cuál es el nivel de Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021? PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Participación Activa y el clima

organizacional en la institución educativa privada los Peques de Jesús, Trujillo 2021?
PE4. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques de Jesús, Trujillo 2021?

Se formuló como objetivo general: Analizar el nivel de relación del liderazgo gerencial en el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. Y se desglosó cuatro objetivos específicos: OE1. Determinar el nivel de Liderazgo Gerencial percibido en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021. OE2. Determinar el nivel de Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021. OE3. Determinar el grado relación que existe entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. OE4. Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.

La Hipótesis de la investigación formulada fue: Existe relación entre el liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. Y se desglosó cuatro hipótesis específicas: HE1. Existe buen nivel de Liderazgo Gerencial la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. HE2. Existe buen nivel de Clima Organizacional la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. HE3. Existe influencia entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021. HE4. Existe influencia entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021.

II MARCO TEÓRICO

A continuación, después de concretar el contenido de la realidad problemática, se procede con la redacción de los antecedentes internacionales, nacionales y locales que nos brindan como base para la presente investigación:

A nivel internacional Ortiz (2018), en su trabajo de investigación de posgrado que lleva de título “Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo Directivo en el colegio público del poder ciudadano benjamín Zeledón rodríguez”, para el cual aplico el tipo de estudio mixto cuantitativo con implicaciones cualitativas que aplico a una población de 64 estudiantes y 24 docentes, una entrevista al sub-director y una a la directora del centro de estudios. Además de evaluar la relación entre las variables, se buscó diseñar y desarrollar una propuesta para mejorar las habilidades de liderazgo, basada en las percepciones del personal. Como conclusión, se determinó que el clima organizacional tiene un impacto en el estilo de liderazgo adoptado por la directora del Centro Pedagógico Democrático, ya que considera a los miembros de la comunidad educativa y la participación de los docentes.

Gonzales (2017), en su estudio denominado “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua” la cual tuvo como objetivo principal determinar la influencia que posee la variable liderazgo acerca de la variable clima organizacional donde la población fue dado en el área Administrativa y Técnica de la empresa antes mencionada; se encuestó a una muestra constituida por 50 personas. Como conclusión, se determinó que el liderazgo efectivo debe hacer énfasis en la resolución de las necesidades de la institución mediante acciones innovadoras y creativas, lo cual puede conducir a una mayor efectividad organizacional y a un clima laboral positivo

Chávez (2013), en su tesis “La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana”, el objetivo principal del estudio mencionado es analizar cómo el liderazgo influye en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, y cómo esto puede contribuir a su desarrollo y

competitividad, la conclusión aborda que el liderazgo tiene una influencia directa en el alcance de los objetivos de los colaboradores, así como en los objetivos y metas organizacionales

Días y Vargas (2021), en su estudio denominado “Influencia del liderazgo Gerencial en el Clima Organizacional en una organización en Colombia 2021” donde el objetivo diseñado fue analizar la influencia que ejerce el liderazgo sobre el clima organizacional y su vital importancia en el desempeño y satisfacción de los empleados la organización en estudio; enmarcado en un enfoque cualitativo y descriptivo, la muestra fue de 50 personas quienes brindaron documentos que recopilan diversos datos. Las conclusiones mostraron que el liderazgo es una habilidad que se ejecuta en el desempeño de funciones y roles en un colegio, universidad, institución, empresa, etc. Además, el liderazgo facilita la comprensión del entorno y los factores que pueden influir en una organización de diversas maneras".

A nivel nacional Malca (2022), en su tesis Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, consideró como objetivo principal diseñar un modelo de liderazgo gerencial que pueda ayudar y contribuir a fortalecer el desempeño laboral del personal del municipio. Para llevar a cabo esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y transaccional, tipo propósito -básico. Se encuestó a 91 trabajadores llegando a la conclusión que para que se ejerza el liderazgo gerencial se debería tener diversas competencias como: tomar iniciativa para la solución de problemas, proponer incentivos que contribuyan al aumento de la motivación del personal, así como promover y motivar la creación de un clima laboral innovador que genere un entorno positivo y propicio para una convivencia óptima.

Panta (2019), en su estudio “Liderazgo gerencial y clima organizacional en la empresa Ailyn Auto Industries SAC, 2017”, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre las variables del liderazgo gerencial y el clima organizacional; el tipo de investigación fue básico con diseño descriptivo – correlacional, transaccional no experimental; aplicado a una población total de 61

personas en donde se utilizó al cuestionario como instrumento para recolección de datos; se llegó a concluir que si se presenta relación significativa acerca del Liderazgo Gerencial y el Clima Organizacional.

Gutiérrez (2013), en su tesis “Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel a. Odría del distrito de ciudad nueva Tacna 2012”, el objetivo fue determinar en qué medida del liderazgo gerencial influía en el clima organizacional de la institución antes mencionada. Se empleó un enfoque descriptivo, aplicado, correlacional no-experimental y se aplicó, la muestra fue de 122 personas de una población total de 201. Las conclusiones del estudio indican que el liderazgo gerencial ejercido por los órganos directivos posee una influencia significativa del clima organizacional de la institución.

A nivel local Paredes (2015), en su tesis titulada “El liderazgo gerencial y la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Otuzco – 2015”, donde su principal objetivo hallar de que forma el liderazgo gerencial influía en la satisfacción laboral de los servidores públicos del municipio. La metodología fue de tipo transversal y descriptivo; como instrumento para la recolección de datos se utilizó la encuesta, se usó el cuestionario al 100% de la población en estudio. La conclusión a la que se llegó en la investigación desarrollada fue que el liderazgo gerencial si influye en la satisfacción laboral del personal que laboraba en la municipalidad provincial de Otuzco.

Manrique y Olortegui (2019), en su trabajo de investigación denominado “El estilo de liderazgo (modelo bernard bass) y su influencia en el clima organizacional en la empresa turismo Diez Ases S.A., de Trujillo, periodo 2019”, el objetivo de la investigación mencionada fue analizar la influencia del estilo de liderazgo (modelo de Bernard Bass) en el clima organizacional de la empresa Turismo Diez Ases S. A. La metodología cuantitativa, diseño no-experimental, explicativo y corte transversal, la muestra fue dado por 60 trabajadores. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo

influye positivamente en percepción de colaboradores acerca de su área de trabajo en la empresa Turismo Diez Ases S.A.

En la presente investigación se ha considerado utilizar la definición publicada por Chiavenato (1993) quien el liderazgo gerencial consiste en la capacidad de intervenir en las personas en situaciones específicas, utilizando la comunicación humana para lograr uno o muchos objetivos determinados; las situaciones y circunstancias que suceden a diario en una empresa son diversas las cuales frente a cada una de ellas que se presentan en el día a día se debe las estrategias no siempre son las mismas. El autor sugiere que el líder gerencial conlleva una función clave en la búsqueda de soluciones mediante el uso de la comunicación humana, con la meta de llegar alcanzar los objetivos de la compañía.

La capacidad del líder para inspirar, motivar y crear compromiso con los objetivos comunes es crucial tal como lo define la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en su publicación 2016; es así como el líder gerencial en una empresa, sin importar el rubro al que se dedica, es quien se encarga de cumplir funciones a todo el equipo de trabajo y vela por el cumplimiento de metas, direccionar a que todo se encamine hacia las metas propuestas y no exista los desvíos que sean un retraso, y siempre siendo la persona que guía a sus colaboradores de forma enérgica con la mejor actitud posible para motivar a los demás. El líder gerencial es quien delega las diversas responsabilidades a sus colaboradores considerando sus fortalezas y debilidades que estos puedan presentar para la cual tiene que tener un perfil de cada uno de ellos y saberlos ubicar de manera estratégica para el desenlace de las labores con el objetivo de precisar las metas y alcanzar de manera exitosa los objetivos de la empresa (Madrigal, 2004).

“Las prácticas de liderazgo de la administración deben cambiar para ajustarse a las nuevas condiciones” (Newstrom, 2011, p.5). El liderazgo gerencial es factor importante para cualquier compañía, dado que los directivos y gerentes direccionan el rol administrativo de organizar todas las actividades que se deben desarrollar y con sus respectivos encargados de su ejecución, se tiene que orientar e ir acompañando a los

colaboradores para el cumplimiento de los planes y estrategias ya concretas. “Liderazgo y la comunicación serían la clave para diferenciar a los gerentes” (Robbins, 2011,p.5); es aquí donde el líder pone en práctica su experiencia que haya sumado a lo largo de su carrera, demuestra sus habilidades para contrarrestar los variados problemas que se pueden presentar, demostrar esa buena actitud día a día con la finalidad de motivar y contagiar el entusiasmo para crear un ambiente laboral de ameno, de confianza y que inspire a seguir creciendo y resguardando de esta forma el alcance de los objetivos (Espinoza, 1999). También se debe considerar que muchas veces “la cultura organizacional determina cuál es el comportamiento gerencial esperado y que se considera apropiado” que afirma (Robbins y Coulter,2014, p.57).

“El liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional” así lo afirma en su investigación Ponce (2014). “El Liderazgo gerencial se ha convertido en un pilar fundamental para las organizaciones” como lo afirma Malca y Callao (2022). El líder gerencial tiene como rol estratégico ser el encargado de definir las metas, y objetivos para la cual muchas veces lo hace con la participación del personal que lo acompaña en la empresa; luego se da paso para asignar las tareas individuales o grupales, delegar muchas veces poder y responsabilidad para que los trabajadores se fíen de su metodología y capacidad de trabajo, asimismo pongan en práctica su experiencia que han acumulado con el transcurso del tiempo. En la empresa, la mayoría de las actividades asignadas se ejecutan en colaboración con los empleados. Esto permite resolver dudas, responder preguntas y superar los obstáculos encontrados durante la realización de cada tarea. Al trabajar juntos de esta manera, hay una mayor probabilidad de llegar a obtener los objetivos y lograr el éxito de la organización. (Lee, 2009 como se citó en Villanueva, 2021).

Luego de presenta las definiciones consideradas por diversos autores de los diversos puntos de vista y sustentos expuestos; se llega a la conclusión que el liderazgo gerencial son las actitudes, capacidades y habilidades que toda persona encargada de guiar una empresa debe poseer describiendo cada una de ellas de la siguiente manera: habilidades, para poder adaptarse y solucionar los diversos cambios y retos

que se presenta día a día; capacidades para saber delegar poder a sus trabajadores y solucionar problemas que se puedan presentar en día a día esto no indica que el discernimiento del poder sea disparejo, aun cuando el líder dictamine la última palabra; actitud que viene a ser un factor muy importante de motivación y que tiene a la vez gran influencia en el desempeño del clima organizacional.

Todas estas funciones que el líder gerencial desempeña dentro de una organización siempre tienen como fin principal llegar alcanzar las metas y objetivos planteados siendo el responsable de su avance y cumplimiento.

Según la doctora Flores (2021) en su artículo presente que el liderazgo gerencial cuenta con 4 bases principales los cuales se describen a continuación:

Todo aquel que ejerza el liderazgo gerencial debe ser consciente de su propio auto liderazgo, es decir; para tener la capacidad de liderar a otras personas y guiar el equipo de trabajo lo primero es reconocer el tipo de liderazgo que uno mismo ejerce, esta es una manera para que se pueda desarrollar autoestima y autoconfianza que puede erradicar ciertos temores y paradigmas que en ocasiones frenan a los líderes a que puedan desarrollar su máximo potencial que muchas veces este viene frenado por las diversas inseguridades que se pueden presentar. El líder encuentra un sentido o propósito, ya que puede entender de qué manera aportar algo positivo al colectivo, cómo puede aportar a engranar todos los elementos para que empujen hacia un mismo lugar.

INCAE en su reciente publicación 2023 expone que “el liderazgo personal es el cimiento sobre el cual se construye el éxito en todas las áreas de la vida” esto implica la adopción de diversos hábitos poderosos que permiten al líder mejorar su actitud, valorar y fomentar el crecimiento de las personas que lo rodean. Además, el líder debe ser capaz de aprovechar sus propias habilidades y destrezas para contribuir positivamente a la comunidad.

Además, el líder se esfuerza por mejorar su inteligencia emocional, lo que le permitirá desarrollar un profundo autoconocimiento, motivarse a sí mismo, adoptar una

mentalidad positiva, reflexionar sobre los errores y fracasos y aprovechar las enseñanzas obtenidas para transmitir las a su equipo.

El liderazgo gerencial tiene un gran poder de influencia positiva sobre el grupo que dirige si el líder puede guiarse a sí mismo. Esto se debe a que el líder posee habilidades avanzadas en las diferentes dimensiones de la comunicación asertiva, lo que le permite el fomento de la colaboración y los labores en equipo del grupo que lidera.

Gracias a ello, se sostiene un ameno clima laboral, asimismo la camaradería y la buena actitud de todos conforman el espacio de oficina sea un lugar en el que todos se sienten a gusto, en donde las diferencias son rápidamente limadas, porque hay un elevado nivel de compenetración entre los miembros.

Cuando existe un alto nivel de confianza en el entorno laboral, los trabajadores se sienten cómodos compartiendo sus opiniones y haciendo aportes sin temor a ser intimidados o acosados en el lugar de trabajo. Esto puede conducir a un crecimiento exponencial de la organización, ya que todos los miembros del equipo se sentirán motivados a contribuir y aportar ideas valiosas.

Desde esa conexión entre todos, los retos serán vistos desde la creencia colectiva de que todos pueden con el proyecto, lo que indudablemente arrojará resultados positivos para la empresa. Sin esa influencia positiva, muchos empleados se sentirían incapaces de creer en ellos mismos.

Por eso es tan importante construir liderazgos que dirección a los trabajadores, el cual apoyen a precisas y alcanzar las capacidades individuales. El líder debe verse siempre con los demás y para los demás, nunca desde una esfera ególatra. Es entender que el fin del liderazgo es ayudar a crecer a los demás.

El liderazgo gerencial, se enfoca en la planificación y orientación conjunta de los equipos para lograr objetivos en común. En este sentido, el líder adopta una perspectiva y postura que guiará los esfuerzos de todo el equipo hacia el éxito.

En este aspecto también es definido a la visión y misión de la institución, así como las particularidades compartidas que establecerán los fundamentos para todas las acciones del equipo. Estos valores o particularidades también servirán como diseño y guía de estrategias corporativas.

Fierro (2012), expone que “el liderazgo estratégico liderazgo estratégico puede marcar el rumbo, las pautas y las metas de las organizaciones”. Esto también implica la capacidad de la organización para adaptarse con flexibilidad a las nuevas necesidades del mercado mediante la generación de una planificación eficiente. Así mismo lo afirma Urrego (2022) que propone que “el liderazgo estratégico es un factor determinante que busca la innovación e involucra la transformación hacia lo nuevo”. De esta manera, la organización puede satisfacer de manera efectiva estas necesidades y cumplir con la misión y visión establecidas.

García y Rojas (2011) presenta su artículo en el cual afirma que “el mundo moderno se caracteriza por un ambiente que cambia constantemente”. Hay que destacar que, a pesar de los cambios constantes hacen que las empresas estén replanteando su planificación estratégica, esto no quiere decir que deban ser moldeadas hacia donde les lleve el mercado, sino que deben cambiar sus rutas para cumplir con las necesidades desde lo que saben hacer.

Y como consecuencias de los tres anteriores aspectos en los cuales se basa el liderazgo gerencial, nace el liderazgo de resultados, que no es más que la perfección para mayor recojo de beneficios de los procesos, asimismo las estrategias usadas posterior a logro de las metas propuestas.

Con el alcance de los resultados propuestos, la empresa recoge más altos despliegues de capacidad productiva, obteniendo su propio perfeccionamiento empresarial, lo que le llevará a elevar en los próximos años tanto el nivel de exigencia en desempeño como en las metas a diseñar.

Esto genera una maximización de los activos y fomenta la toma de decisiones efectivas y veloces, en coordinación del apoyo sustancial de los laboradores y dirección gracias a la eficacia y los alcanzados en técnicas de resolución y negociación de conflictos.

Estos resultados son la consecuencia del desarrollo de un notable servicio al usuario, lo cual es la maquinaria que hace posible la fidelización de consumidores, gracias a que permite conectar emocionalmente con los clientes. Sin lugar a dudas, no hay mejor estrategia de marketing que esto.

Según Lee (2009), plantea dos dimensiones para el Liderazgo Gerencial como son: Participación Activa y Motivación las cuales se ha considerado para la presente investigación.

Al contar con el respaldo del personal y de la dirección gracias a la eficacia y los logros alcanzados en la aplicación de técnicas de resolución y negociación de conflictos, se genera un perfeccionamiento económico de los activos y se fomenta la toma de decisiones rápidas y efectivas. Esto facilita a la organización una adaptación más rápida a las nuevas necesidades Servat (2005).

Para fomentar la participación activa de los colaboradores, el empleador debe ofrecer oportunidades de capacitación, exposición de asistencia y proyectos a reuniones para la toma de decisiones. Ello facilita que los colaboradores se sientan involucrados en la empresa y puedan aportar ideas y soluciones de manera proactiva. Además, esto contribuye al desenlace de conocimiento y habilidades de los colaboradores, lo que puede conllevar una impresión positiva en la productividad y el crecimiento de la organización.

“Una persona exitosa vive motivada” (Perret R.,2016, p.11). El factor motivacional es el que impulsa a las personas a realizar diversas actividades y labores asignadas por el líder, y les proporciona la energía necesaria para lograr los objetivos y superar las dificultades en el proyecto. Hay dos tipos de motivación: la extrínseca, “es aquella que proviene del medio externo y funciona como un motor para poder realizar algo” así lo afirma LLanga (2019); es decir, que se basa en incentivos externos como el dinero o las recompensas, y la intrínseca, que proviene del propio trabajador y se basa en su pasión por la tarea o la satisfacción personal de lograr algo significativo así lo afirma Aguilar y Gonzales (2016) donde expone que “motivación intrínseca se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma”.

Robbins (2009), “la motivación puede definirse como el impulso interno que lleva a una persona a esforzarse y comprometerse para lograr un alto nivel de desempeño en una tarea o actividad”. Es un factor clave para alcanzar los objetivos organizacionales.

De igual forma Chiavenato (2011) se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización y que cohesiona con el comportamiento de los individuos que lo conforman.

El clima organizacional se encuentra muy enlazado con la satisfacción de los colaboradores que laboran en la entidad, si se encuentra en un nivel alto de satisfacción, pues se tendrá empleados motivados, satisfechos, comprometidos y que muestran su felicidad en el desarrollo del logro de metas y el cumplimiento de las políticas empresariales. Pero si el nivel es bajo, entonces tendremos todo lo contrario a lo explicado anterior, empleados desmotivados, insatisfechos, sin ningún compromiso con la empresa, solo cumplir con las obligaciones de la empresa.

Anzola (2011), mantiene su exposición anteriormente dada sobre que el clima organizacional alude a percepciones, sensaciones y diversas interpretaciones que los trabajadores, empleados o colaboradores tienen con respecto a su organización, sin importar el rubro al que esta se dirige y que a su vez influyen fuertemente en las conductas que estos individuos muestran, diferenciando así de otras organizaciones existentes en el mundo.

En los últimos años Chiavenato (2018) define a la motivación como: “todo aquello que impulsa al ser humano a actuar de determinada manera o que da origen, a una tendencia concreta o comportamiento específico. (P.41)

Robbins y Coulter (2018) definen que La motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. (P.506).

Las percepciones que las personas que tienen las personas de las diversas organizaciones son las que hacen que esta sea muchas veces calificada una buena empresa para laborar o una mala empresa en la que nadie quisiera estar. Resaltemos

que es el clima quien hace que las organizaciones sean únicas en el mundo y que a pesar de muchas veces funcionar como franquicias nunca posean el mismo clima organizacional, simplemente son únicas. Esto se debe a que cada persona posee una conducta diferente a otra y las organizaciones se agrupan por personas, que en general sería una suma de conductas que dan como resultado el clima en la empresa.

Otras investigaciones realizadas consideran que el clima organizacional que existe en los miembros dentro de la institución se encuentra ligados a la forma como las personas están motivadas, que esto proyecta una imagen de cuan preocupación tienen las empresas por sus colaboradores. El clima se convierte en favorable cuando la empresa proporciona satisfacción o responde a las necesidades que tienen los empleados, que esto puede implicar capacitación, incentivos, recompensa a la buena labor. Pero también se convierte en desfavorable o negativo cuando la empresa descuida a sus empleados y solo se basa en obtener resultados o respuestas. (Fiallo, Alvarado, & Sofía, 2015)

En este trabajo de investigación, se han utilizado como referencia las dimensiones propuestas por Richard y Karasick (1973) en la variable Clima Organizacional, que incluyen la satisfacción laboral y las relaciones laborales. Estas dimensiones son consideradas en el estudio de la variable y se aplicaron de forma posterior al instrumento de la tesis.

El nivel de afecto, tanto positivo como negativo, que un trabajador tiene por su lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la eficiencia y el buen funcionamiento de todos los procesos del negocio, desde el estratégico hasta el operativo.

La satisfacción laboral es descrita por Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) como las actitudes que desarrolla un colaborador frente a una situación laboral; estas actitudes pueden estar relacionadas con la labor en general o con condiciones particulares.

Las relaciones laborales son un proceso que involucra a los colaboradores de una organización y al empleador que les brinda trabajo. Estas relaciones permiten definir, comprender y compartir convicciones homologas, y solucionar problemas de manera

eficaz. La dinámica de estas relaciones se rige por la estructura empresarial. (Espinoza y Malva, 1997).

La relación laboral es la conexión que se establece en el contexto laboral entre el trabajador, que proporciona su servicio, y el empleador, que aporta el capital y el entorno laboral. Esta relación implica la capacidad de definir, comprender y compartir ideas comunes, así como solucionar dificultades de forma autónoma, todo dentro de la estructura empresarial.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Una investigación básica, se centra en aportar recursos para la teoría, con el propósito de dar solución a problemáticas, a partir del estudio de variables en un momento determinado, por lo que se señala su transversalidad.

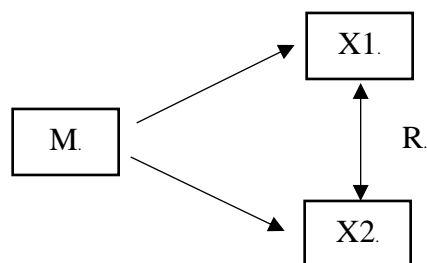
3.1.1 tipo de investigación

Debido a que se estudió la influencia de la variable Liderazgo Gerencial en la variable clima laboral, la presente investigación se considera correlacional, porque se determina la relación existente entre ambas variables (Vara, 2012).

3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación actual es considerada no experimental ya que se lleva a cabo sin manipulación intencional de las variables, y se observan los fenómenos en su entorno natural antes de ser analizados posteriormente. (Hernández, 2012), transversal de tipo descriptivo porque busca especificar las propiedades importantes de colaboradores o fenómenos que sean sometidos a análisis (Hernández, 2013) y correlacional porque va a determinarse la relación existente acerca de las variables clima Organizacional y liderazgo gerencial.

La actual investigación utiliza el diseño descriptivo-correlacional:



R: Relación entre las variables.

X1: Liderazgo Gerencial

M: Personal de la Institución Educativa Privada.

X2: Clima Organizacional

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Liderazgo Gerencial

Definición conceptual

Líder Gerencial tiene como rol principal guiar a sus colaboradores bajo un excelente nivel de actitud y una energía potente para enfrentar el día , dentro de sus funciones también se encuentra el delegar responsabilidades específicas de acuerdo con las características de cada empleado en el desarrollo de las tareas, donde el objetivo es precisar las metas y alcanzar de manera exitosa los objetivos fijados por la institución (Madrigal, 2004).

Definición operacional:

La variable Liderazgo Gerencial en la presente investigación se mide a través de 2 dimensiones: Participación Activa y Motivación; para las cuales se aplico un cuestionario y determinar su nivel de cada una de ellas.

Indicadores

Sesiones de personal, propuestas creativas e innovadoras, capacitaciones, actividades de integración.

Escala de medición

La variable Liderazgo Gerencial será medida por medio de la escala de Likert del 1 al 5, donde: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) en desacuerdo y (1) es totalmente en desacuerdo.

3.2.2 Variable dependiente: clima organizacional

Definición conceptual:

El clima organizacional también definido como el ambiente entre los miembros de la organización es lo que se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Chiavenato (2011, pág. 260)

Definición operacional:

La variable Clima Organizacional en la investigación actual se mide a través de 2 dimensiones: Satisfacción Laboral y Relaciones Laborables; para las cuales se aplicó un cuestionario y determinar su nivel de cada una de ellas.

Indicadores

Puntualidad, crecimiento profesional, comunicación y compañerismo.

Escala de medición

La variable Clima Organizacional será medida por medio de la escala de Likert del 1 al 5, donde: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) en desacuerdo y (1) es totalmente en desacuerdo.

3.3 Población, Muestra, Muestreo Y Unidad De Análisis

3.3.1 Población:

En la presente se consideró estudiar a la población en estudio conformada por dirección, docentes, auxiliares y personal administrativo de la Institución Educativa Privada Los Peques D' Jesús E.I.R.L. que alcanzan la cantidad de 20 personas.

Criterios de inclusión:

- Empleados con contrato laboral y relación directa con la empresa.
- Trabajadores que quieren se participes en la investigación

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no quieren se participes en la investigación

3.3.2 Muestra:

Debido a los permisos brindados, accesibilidad y una población no muy extensa, se estudió con muestra al 100% de la población señalada.

3.3.3 Muestreo

Para hallar el grupo muestral se usó al muestreo no-probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para recopilar datos y contrastar las hipótesis planteadas, se utilizó de fuentes primarias y secundarias. Esta información se recopiló haciendo uso de técnicas e instrumentos de recolección, los cuales fueron:

Se utilizó la encuesta, que es una técnica cuantitativa que permitirá obtener información para la investigación, la cual posteriormente será procesada para el contraste de hipótesis fijada.

“Las diferentes técnicas de investigación permite al investigador la correcta elección del medio más adecuado para llevar a cabo su trabajo” (Meneses J., 2016, p.9), por ello e instrumento se estableció el cuestionario, lo cual abarca ítems que se vinculan a los indicadores propuestos, y que permiten conocer el comportamiento de la variable en estudio. En el actual estudio se utilizó dos cuestionarios de elaboración propia con la finalidad de recabar información sobre el liderazgo gerencial y clima organizacional.

En el caso del cuestionario para el Liderazgo Gerencial estuvo conformado por 20 ítems y en caso del instrumento para el Clima Organizacional también por 20 ítems, en ambos instrumentos se dio el uso de la escala Likert de medición (1) a (5).

3.5 Procedimiento

El actual estudio se recolecto información de diversas tesis, artículos científicos, publicaciones, así como también se logró obtener información de encuestas aplicadas por el área de psicología de la propia institución de las cuales nos permitieron obtener un mejor panorama y formular la realidad problemática. Luego se establecieron las variables a investigar con sus respectivas dimensiones y sus indicadores.

Se diseñó un cuestionario de 20 preguntas por cada variable, siendo un total de 40 preguntas en general con una medición ordinal tipo Likert con una valoración de 1 al 5 como opciones de respuesta a cada pregunta; el cual fue validado por expertos.

Se uso el alfa de Cronbach como medida de confiabilidad.

Luego se realizaron las coordinaciones con el colegio para efectuar el trabajo de campo y la aplicación del instrumento a una población de 20 colaboradores quienes de forma individual y voluntaria tuvieron un tiempo aproximado de 1 hora para responder, sin presión alguna.

3.6 Método de Análisis de datos

En el actual estudio se dio la aplicación del análisis inferencial y descriptivo, con el primero nos permitió describir los resultados obtenidos sin alternar ninguno de ellos y el segundo para validar la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a la ética se empleó lo siguiente:

Beneficencia: El actual estudio permite un beneficio para la toma de decisiones y conocimiento del panorama actual de la institución.

No Maleficencia: el presente estudio no busca dañar o perjudicar a la institución ni a los colaboradores que voluntariamente brindaron sus respuestas.

Autonomía: Los colaboradores pueden responder las encuestas sin ningún tipo de presión ni manipulación.

Justicia: Todos los trabajadores pudieron participar sin ninguna discriminación.

IV RESULTADOS

4.1. Descripción de Resultados

Objetivo General

Determinar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques de Jesús, Trujillo 2021.

Tabla 1:

Descripción de la relación entre la variable Liderazgo Gerencial y Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021.

Correlaciones

			LIDERAZGO GERENCIAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO_GERENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
	L	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	CLIMA_ORGANIZACION	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
	AL	Sig. (bilateral).	,001	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla presentada se aplicó el Rho de Spearman, como se observa el valor es menor a 0.5, asimismo, se acepta la H1 aceptado; En tal sentido, si existe relación significativa acerca del liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús EIRL, Trujillo 2021.

FIGURA 2:

OE1. Determinar el nivel de Liderazgo Gerencial percibido en la institución educativa privada los Peque D´ Jesús, Trujillo 2021.

Calificación	Rango		FREC.	%
	DESDE	HASTA		
NIVEL BAJO	20	59	0	0
NIVEL MEDIO	60	79	0	0
NIVEL ALTO	80	100	20	100%
			20	100%

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior se evidencia los niveles del Liderazgo Gerencial en el personal de la Institución Educativa Los Peques D´ Jesús, donde el 100.00% del personal percibieron que las actividades del Liderazgo Gerencial en un nivel alto.

FIGURA 3:

OE2. Determinar el nivel de Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021.

Calificación	Rango		FREC.	%
	DESDE	HASTA		
NIVEL BAJO	20	59	0	0
NIVEL MEDIO	60	79	0	0
NIVEL ALTO	80	100	20	100%
			20	100%

Fuente: Elaboración propia

La figura evidencia que los niveles del Clima Organizacional en el personal de la Institución Educativa Los Peques D' Jesús, donde el 100.00% de los usuarios percibieron las actividades del Clima Organizacional en un nivel alto.

TABLA 2:

OE3. Determinar el grado relación que existe entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021.

Correlaciones

			PARTICIPA CION_ACTI VA	CLIMA_OR GANIZACIO NAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	de	1,000	,474*
	PARTICIPACION_ACTIVIVA	Sig. (bilateral)	.	,035
	N		20	20
	Coeficiente de correlación		,474*	1,000
	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,035	.
	N		20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior evidencia que se aplicó la prueba Rho de Spearman y se obtuvo como resultado, que existe relación significativa entre la dimensión participación activa y la variable clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021.

TABLA 3:

OE4. Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021.

Correlaciones

		MOTIVACIÓN	CLIMA_ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,496*
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,496*	1,000
	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,026
		N	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

La tabla mostrada evidencia la aplicación de la prueba Rho de Spearman y se obtuvo como resultado, que existe relación significativa entre la dimensión participación activa y la variable clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021.

V DISCUSIÓN

En la actual investigación se determinó que existe un vínculo de relación entre las variables liderazgo gerencial y clima organizacional con un coeficiente de relación de 0.670, la cual indica correlación positiva moderada y se puede deducir que el liderazgo gerencial si influye en el clima organizacional.

Asi mismo Ortiz (2018), en su investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “benjamín Zeledón rodríguez”, busco hallar si existía una correlación entre las variables en cuestión mediante el diseño de una propuesta didáctica que consistía promover el desarrollo de habilidades blandas en el personal acorde a los resultados obtenidos. Luego de haberse ejecutado el trabajo de campo se concluyó que el clima organizacional incide en el desarrollo de habilidades de liderazgo del personal del centro pedagógico, puesto que considera la participación del cuerpo docente de la institución, incluyendo la directiva. El resultado mostrado en la tesis mencionada tiene una similitud con los resultados que se logró determinar en la presente investigación realizada en la institución educativa particular Los Peques D´ Jesús, donde el liderazgo gerencial se encuentra representado por la directora representante de la institución, quien dentro de la organización es afectada por el clima organizacional que se puede percibir ya que en nuestra investigación también coincidimos que el liderazgo gerencia guarda relación con el clima organizacional y ambos se pueden influenciar teniendo consecuencias positivas o negativas; la manera y el tipo de liderazgo que posee la directora dentro de la institución en este caso tendrá un efecto en el clima organizacional que se encuentra conformado por docentes, administrativos y se puede demostrar a través de los instrumentos aplicados y datos procesados; por lo que concluimos en una coincidencia con este investigador.

De igual manera Gonzales (2017) en su estudio realizado a una empresa ecuatoriana cuyo objetivo principal fue determinar la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional de los trabajadores que laboraban en el departamento

técnico y administrativo de una empresa; La conclusión a la que se llegó es que el liderazgo debe satisfacer las necesidades de la organización mediante la implementación de medidas creativas e innovadoras que permitan llevar a la empresa hacia la eficacia y, como resultado, crear un ambiente laboral adecuado, la cual guarda coincidencia con nuestros resultados recogidos en la presente investigación sobre la existencia de relación e influencia del liderazgo organizacional sobre el clima laboral; el líder gerencial es quien guía a una organización y esta persona debe contar con muchas habilidades, capacidades que le permitan crear e innovar constantemente, saber gestionar al talento humano considerando que la manera como el líder gerencial trata a su personal esto tendrá repercusión en el ambiente de trabajo y la motivación que el personal demuestre en la empresa, si este líder brinda confianza y responde de manera rápida a las necesidades, dudas y consultas el clima laboral estará en excelentes condiciones pero si es lo contrario es muy probable que las personas no se sientan a gusto y se mantengan altos índices de rotación.

De igual manera, Chávez (2013), en su investigación centrada en hallar el grado de influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las pymes ecuatorianas, tomando como criterios al progreso y el potencial de competitividad; el estudio concluyó que las habilidades de liderazgo desarrolladas en los colaboradores de las empresas produce un estado emocional óptimo para el logro de sus metas personales y diarias dentro de la empresa. Una realidad similar a los que se puede encontrar en la institución Los Peques D' Jesús, donde la directora como líder gerencial es quien influye de manera directa para el logro de objetivos planteados por los docentes de diversas áreas, cabe resaltar que los objetivos organizacionales en las instituciones educativas se programan desde inicios de año y se van evaluando su avance de manera mensual o bimestral según como se haya planificado; para la programación de actividades se considera a parte del personal para el planteamiento ya que ellos influyen para el desarrollo de los objetivos planteados por el área administrativa y finalmente impulsar para el logro de los retos académicos asumidos en la planificación anual que se desarrolla.

Días y Vargas (2021), en su estudio denominado “Influencia del liderazgo Gerencial en el Clima Organizacional en una organización en Colombia 2021” cuyo objetivo principal de estudio fue el análisis de la influencia que posee el liderazgo entorno al clima organizacional y la importancia de este dentro de la satisfacción y desempeño de los empleados en una organización; llegando a la conclusión de que ser un líder implica poseer habilidades que son necesarias para desempeñar un rol o función dentro de una organización, institución, universidad, colegio, entre otros. El liderazgo también se relaciona con la capacidad de entender el entorno y los diversos factores que pueden afectar de diversas formas un sistema organizacional; coincidimos con la presente investigación donde también se resalta que el liderazgo es una habilidad que posee cada persona así como también cada líder tiene su estilo de actuar pero sea cual fuera la forma, el resultado es que llega a influenciar en cada colaborador siendo de importancia para el clima organizacional dentro de la organización ya que si tiene buena habilidad comunicativa, empática, asertiva creara un ambiente cómodo y grato donde los colaboradores se sentirán bien y se demostrara en la producción individual y/o grupal.

Por otro lado Malca (2022), en su tesis “Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén”, considerando como objetivo principal, crear el diseño de un modelo de liderazgo gerencial que aporte a la solidez del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Jaén, 2021; por conclusión se muestra que el poder dictaminado del liderazgo gerencial debería contar con diversas competencias como: generar incentivos, motivar, agenciar y tomar iniciativa con la finalidad de crear clima laboral innovador que genere un ambiente entusiasta para una óptima convivencia; la cual guarda relación en cierto punto con nuestros resultados encontrados, es decir, para que exista un buen clima laboral se debería tener un buen líder gerencial pero no necesariamente de él va depender todo sino también muchas veces de los demás colaboradores de la

organización, existe el nivel de influencia si pero no una dependencia que son dos términos muy diferentes.

Así mismo Panta (2019), en su investigación que sostuvo de objetivo principal la determinación de la relación que existe acerca de las variables del liderazgo gerencial y el clima organizacional en la empresa Ailyn Auto Industries SAC, 2017; llegó a la conclusión que si existe relación significativa entre el Liderazgo Gerencial y el Clima Organizacional, al igual como se demuestra en nuestra investigación y esto se da debido a los diversos factores que a pesar de ser distintas organizaciones con ambientes, realidad, momentos totalmente diferentes el líder gerencial siempre va tener grado de relación e influencia en el ambiente laboral y las decisiones que considere van a ser cruciales para el desarrollo, cumplimiento de metas, retos organizacionales planteadas y asumidas por todo el personal.

Gutiérrez (2013), en su investigación que tuvo como objetivo principal determinación del nivel de influencia del Liderazgo Gerencial en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva, Tacna 2012 llegó a la siguiente conclusión: que el liderazgo gerencial que abordan los órganos directivos si influye significativamente en el Clima Organizacional de la institución que dirigen; una realidad muy similar a la que logramos encontrar en nuestra investigación donde el liderazgo gerencial representado también por la directora, siendo el órgano máximo en la institución y quien tiene cargo a todo el personal que labora del cual tiene que día a día solucionar diversos conflictos que se puedan presentar, despejar dudas pendientes, acompañar en el desarrollo de actividades y brindar la mejor actitud posible para que las personas sientan a gusto dentro de la organización que es motor principal para el cumplimiento de metas propuestas; las decisiones que toma el líder gerencial genera un a respuesta en la organización y el personal al cual dirige, producto de estas decisiones es el efecto que

vendrá a causar un clima organizacional positivo o negativo, logrará obtener el respaldo y confianza del personal o generará un ambiente tenso es por ello que compartimos que existe relación e influencia en ambas variables.

Paredes, 2015 en su tesis cuyo objetivo principal fue medir la influencia del liderazgo gerencial en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Otuzco, 2015, el tipo de estudio realizado fue transversal-descriptivo; como instrumento para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Asimismo se usó el cuestionario para el 100% de la población en estudio. La conclusión a la que se llegó en la investigación desarrollada fue que el liderazgo gerencial si influye en la satisfacción laboral del personal que laboraba en la municipalidad provincial de Otuzco. El resultado obtenido concuerda con los resultados recogidos en la actual investigación ya que el líder gerencial tiene influencia en el clima organizacional y este a la vez guarda relación con la satisfacción laboral que existe en los colaboradores; cabe resaltar que satisfacción laboral viene a ser la forma como las personas sienten en el lugar que trabajan y esto va muy relacionado con el clima organizacional. La productividad de los trabajadores dependerá mucho de estos tres factores, primero se parte por la influencia del liderazgo organizacional y este genera un efecto en el clima organizacional para finalmente afectar y dar una respuesta a la satisfacción laboral dentro de la organización, tres factores que van de la mano.

Finalmente, Manrique y Olortegui (2019), en su tesis que tuvo como objetivo principal el análisis de la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional en la empresa Turismo Diez Asees S. A., Trujillo, 2019. Se concluyó que el liderazgo crea influencia en la forma en que los trabajadores de la empresa Turismo Diez Asees S.A, perciben el clima organizacional dentro de ella. Resultado coincidente con el de la presente investigación en muchos aspecto de los cuales ya se ha mencionado anteriormente, la actitud que presenta el líder gerencial tiene repercusión directa con los colaboradores que lo acompañan día a día; si el líder no tiene bien definido y

reconocido el tipo de liderazgo que ejerce se le va complicar poder liderar al equipo y por lo tanto lo más probable sería la existencia de un clima tenso el cual cae como consecuencia, desmotivación en las personas, las pocas ganas de trabajar o que se vuelva rutinario y terminar con altos índices de rotación, desprestigio de la marca ante la sociedad ya que muchas veces las personas no renuncian a las empresa sino es a los malos jefes.

En conclusión con las teorías discutidas se solidifica la conclusión que el liderazgo gerencial tiene relación con el clima organizacional que se forma y se crea dentro de la empresa y por ende existe un grado de influencia de una variable acerca de la otra y esto afecta a la satisfacción laboral de los colaboradores y su grado de compromiso con la organización.

VI CONCLUSIONES

1. Se determinó un Rho de 0.670 lo que de concluye que existe una correlación significativa media entre la variable liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús EIRL, Trujillo 2021; de otro modo el liderazgo gerencial si tiene relación con en el clima organizacional.
2. Se concluyó que el 100% de los colaboradores considera que el nivel del liderazgo organizacional percibido en la institución educativa privada los Peque D´ Jesús, Trujillo 2021 es alto.
3. Se concluyó que el 100% de los colaboradores expresa que el nivel del Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peque D´ Jesús, Trujillo 2021 es alto.
4. Como resultado se dio a conocer, que existe correlación positiva moderada entre la dimensión participación activa y la variable clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021, ya que el coeficiente de correlación es de 0,474.
5. Se concluye que existe relación correlación positiva moderada de la dimensión participación activa y la variable clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D´ Jesús, Trujillo 2021, debido que el coeficiente de correlación es de 0,496.

VI RECOMENDACIONES

1. Sugerencia a la directora de la institución educativa Privada Los Peques D' Jesús, para que mantenga y siga impulsando estrategias para la excelente gestión del clima laboral en la organización al demostrarse en la presente investigación que tiene relación e influencia sobre el ambiente de trabajo y satisfacción de su personal.
2. Se recomienda al líder gerencial siempre considerar la opinión de los colaboradores y la valoración a su trabajo que viene desempeñando para que siempre se mantenga en el nivel alto.
3. También se recomienda seguir impulsando a la gestión del clima organizacional para que siempre se mantenga como un clima agradable y de nivel positivo alto.
4. A la alta dirección analizar los resultados recogidos de la actual investigación para aplicar nuevas estrategias y seguir creciendo como organización.

REFERENCIAS

- Anglès, R. (16 de Octubre de 2017). El recurso más importante de la empresa es el capital humano. Pyme al día. <https://www.pimealdia.org/es/el-recurs-mes-important-de-lempresa-es-el-capital-huma/#:~:text=El%20capital%20humano%20es%20el,suficiente%20para%20alc>
- Antonella. . ¿Cuál es la diferencia entre gerente líder y administrador?. www.compuhoy.com: <https://www.compuhoy.com/cual-es-la-diferencia-entregerente-lider-y-administrador/>
- Barria, N. (2019). El liderazgo gerencial. Slideshare.net: <https://es.slideshare.net/NexsonBarria1/liderazgogerencial-138609539>
- Bonifaz, C. (2012). Liderazgo empresarial (1a. ed.). Mexico: Red tecer milenio
- Chavez, M.(2013). “La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana”. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3244>
- Chiavenato, I. (1995). Introducción a la Administración. MacGraw-Hill (Original Publicado en 1995)
- Campoverde, J. (1996). Visión del Líder; APOYO. (Original Publicado en 1996)
- Díaz, A, Vargas, L. (2021). “Influencia del liderazgo Gerencial en el Clima Organizacional en una organización en Colombia 2021”. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33937?mode=full>
- Flores. E (2021). 4 DIMENSIONES DEL LIDERAZGO GERENCIAL <https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/>
- Fierro I. (2016). El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones. Saber, Ciencia y Libertad. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109372.pdf>
- García Rubiano, M., Rojas, MF, & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. Diversitas: Perspectivas en Psicología , 7 (1), 125-142. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67922583009.pdf>

- Great Place To Work (2022). Los Mejores Lugares para Trabajar en America Latina 2022. Consultado el 10 Octubre 2022. <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores-empresas-para-trabajar-de-latinoamerica/2022>
- Gonzales, J.V. (2017) “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”. Repositorio Universidad Ambato. <https://docplayer.es/79121909-Universidad-tecnica-de-ambato-facultad-de-ciencias-humanas-y-de-la-educacion-carrera-de-psicologia-industrial-modalidad-presencial.html>.
- Gutierrez, M. (2013). Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel a. O dría del distrito de ciudad nueva Tacna 2012”. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/659>
- Guevara, X (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Repositorio institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hermosilla , Amutio1 ,Costa y Páez (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6a. ed.). México: McGraw-Hill
- Idalberto Chiavenato (2018) Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Iglesias A. y Torres J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
- Lee, N. (2009). La práctica del liderazgo gerencial; Xlibris Corporation. <https://books.google.com.pe/books?id=Vmvhko726UkC&pg=PA4&dq=Lee>,

- +N.(2009).+La+pr%C3%A1ctica+del+liderazgo+gerencial.+Estados+Unidos:+Xlibris+Corporation.&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwie7LWC-obwAhWjqJUCHYS4CBwQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=Lee%2C%20N.%20(2009).%20La%20pr%C3%A1ctica%20del%20liderazgo%20gerencial.%20Estados%20Unidos%3A%20Xlibris%20Corporation.&f=false
- Líderes en Potencia. (2017). ¿Quién puede ser un líder?. Lideresenpotencia.wordpress.com:
<https://lideresenpotencia.wordpress.com/2015/11/27/quien-puede-ser-un-lider/>
 - LLanga E. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. Revista Atlante. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html> Bryndum, S., & Jerónimo Montes, J. A. (2005). LA MOTIVACIÓN EN LOS ENTORNOS TELEMÁTICOS. Revista de Educación a Distancia (RED), (13). Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/red/article/view/24381>
 - Malca, J. (2022). “Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén”. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78852?show=full&locale-attribute=es>
 - Manrique, C. L., & Olortegui, S. M. (2019). “El estilo de liderazgo (modelo bernard bass) y su influencia en el clima organizacional en la empresa Turismo Diez Ases S.A., de Trujillo, durante el año 2019” . Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23335>
 - Martínez, G. A. (2019). Habilidades directivas como parte esencial de un Líder Empresarial. Revista Geópolis <https://www.gestiopolis.com/habilidades-directivas-como-parte-esencial-de-unlider-empresarial/>
 - Malca Florindes, J. A. ., & Callao Alarcón, M. . (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Ñeque, 5(11), 22–36. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.59>
 - Madrigal, et al. (2009). Habilidades Directivas (Segunda ed.). Guadalajara, Mexico : McGRAW-HILL.

- Martins, J. (2023). Las 10 habilidades esenciales de los grandes líderes de equipo. Asana.com: <https://asana.com/es/resources/team-lead>
- Meneses J. (2016). El cuestionario. Fenrecerca. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13e. ed.). Mexico: McGrawHill. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento humano en el trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Ortiz, R.C. (2018). "Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo Directivo en el colegio público del poder ciudadano "benjamín Zeledón rodríguez". Repositorio Centroamericano SIIDCA – CSUCA. <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM10498>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177-192. Doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.37.9.177-192>
- P. Ponce , S. Pérez , S. Cartujano , R. López , C. Álvarez , B. Real (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. Conferencia global sobre procedimientos empresariales y financieros. https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Liderazgo%20femenino%20y%20clima%20organizacional%2C%20en%20un%20instituto%20universitario&publication_year=2014&author=P.%20Ponce&author=S.%20P%C3%A9rez&author=S.%20Cartujano&author=R.%20L%C3%B3pez&author=C.%20C%C3%81lvarez&author=B.%20Real
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2018). Administración (13.^a ed.). México: Pearson Educación
- Panta, M. (2019). "Liderazgo gerencial y clima organizacional en la empresa Ailyn Auto Industries SAC, 2017". Repositorio Institucional. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/594>
- Pedraza N. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Artículo UNIRIOJA. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Perret R. (2016). El secreto de la motivación. Squarespace. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa3>

[2f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf](https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4637)

- Paredes, L. (2015). “El liderazgo gerencial y la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Otuzco – 2015”. Repositorio Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4637>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional; Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rivera D., Rincón J. Y Flores S. (2018). Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Rueda M. (2020) Importancia del clima organizacional como elemento base del desempeño organizacional. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15a. ed.). México: Pearson. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23099/Medrano%20Noya%20Jhelyn%20Nohely.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración (12a. ed.). Mexico: Pearson. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Santander Salmon, E. S., & Schreiber Parra, M. J. (2022). Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 4095-4106. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- Sánchez J. y Sánchez I. (2019). Liderazgo Gerencial. Editorial Gente Nueva <https://repositorioinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/299/29.%20Liderazgo%20gerencial%20-web-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urrego L. (2022). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 5.

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869060002/576869060002.pdf>

- Vargas M. (2023). Liderazgo Personal. INCAE <https://www.incae.edu/es/blog/2023/08/08/liderazgo-personal-como-puedo-ser-mi-propio-lider.html>
- Villanueva, T. (2021). Liderazgo gerencial y clima organizacional de las autoridades académicas en una universidad privada de Lima metropolitana”, en la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Liderazgo gerencial y el Clima organizacional de las autori. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1368>
- Westerman. (2022). Qué Es La Alta Dirección y Cuáles Son Sus Funciones. Westerman-associates.com: <https://westerman-associates.com/que-es-alta-direccion/>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Liderazgo Gerencial	Líder Gerencial es el encargado de guiar a sus colaboradores de forma enérgica, y delega responsabilidades según las características especiales de cada trabajador, para el desarrollo de las tareas, con el fin de definir metas y lograr exitosamente los objetivos establecidos por la empresa (Madrigal, 2004).	La variable Liderazgo Gerencial, posee un instrumento, compuesto por 20 ítems, el cual se descompone en dos dimensiones: Participación Activa y Motivación dicha variable será medida a través de la escala de Likert del 1 al 5, donde: (1) es totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.	Participación Activa	-Coordinación -Proactividad -Iniciativa -Creatividad -Innovación	1,2 3,4 5.6 7.8 9.10	Ordinal
			Motivación	-Capacitación -Integración -Comunicación asertiva -Gestión del cambio	11,12, 13,14 15,16 17,18 19,20	

Clima Organizacional	El clima organizacional es el ambiente entre los miembros de la organización es lo que se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Chiavenato (2011, pág. 260)	La variable Clima Organizacional, posee un instrumento, compuesto por 20 ítems, el cual se descompone en dos dimensiones: Participación Activa y Motivación dicha variable será medida a través de la escala de Likert del 1 al 5, donde: (1) es totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.	Satisfacción laboral	-Puntualidad -Cumplimiento de Metas -Reconocimiento al esfuerzo. -Crecimiento profesional. -Capacitaciones -Comunicación	1,2 3,4 5.6 7.8 9.10	Ordinal
			Relaciones Laborables	-Resolución de conflictos -Trabajo en Equipo -Compañerismo -Empatía	11,12, 13,14 15,16 17,18 19,20	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peque D' Jesús, Trujillo 2021?</p>	<p>OBJETIVOS</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar el nivel de relación del liderazgo gerencial en el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021</p>	<p>HIPÓTESIS</p> <p>Existe relación entre el liderazgo gerencial y el clima organizacional en la institución educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.</p>	<p>VARIABLES Y</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Variable independiente:</p> <p>LIDERAZGO GERENCIAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PARTICIPACIÓN ACTIVA • MOTIVACIÓN <p>ORDINAL</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Cuál es el nivel de Liderazgo Gerencial percibido en la institución educativa</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Determinar el nivel de Liderazgo Gerencial percibido en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021.</p>		

<p>privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021?</p> <p>PE.2 ¿Cuál es el nivel de Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques de Jesús, Trujillo 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques de Jesús, Trujillo 2021?</p>	<p>OE2. Determinar el nivel de Clima Organizacional percibido en la institución educativa privada los Peque D' Jesús, Trujillo 2021.</p> <p>OE3. Determinar el grado relación que existe entre la Participación Activa y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.</p> <p>OE4. Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en la institución educativa privada los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.</p>		<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SATISFACCION LABORAL • RELACIONES LABORALES <p>ORDINAL</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
--	---	--	--

ANEXO 3

Cuestionario para determinar el nivel de Liderazgo Gerencial

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico, por lo que la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se le pide brindar con sinceridad sus respuestas y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

I	Enunciados					
		1	2	3	4	5
Dimensión: Participación Activa						
1	Se realizan sesiones con todo personal de la institución para conocer la problemática en la institución.					
2	Consideras importante las reuniones de coordinación con el personal para la mejora del servicio en de la institución.					
3	La dirección es quien toma las iniciativas para el planteamiento de nuevas actividades.					
4	Consideras que el líder gerencial demuestra proactividad en el desempeño de las actividades diarias.					
5	La dirección se encarga de brindar las propuestas para la mejora del servicio.					
6	El líder gerencial es quien toma la iniciativa y brinda propuestas nuevas para la mejora del servicio.					
7	Consideras que las propuestas sobre el desarrollo de actividades planteadas por la alta dirección son creativas.					
8	Consideras creativa la metodología de trabajo implementada por la alta dirección.					

9	Consideras innovador los métodos de trabajo planteados por la alta dirección.					
10	Consideras que se trabaja con modelos y metodologías innovadoras en el centro de trabajo.					
Dimensión: Motivación						
11	Se brinda capacitaciones permanentes al personal por parte de la alta dirección.					
12	Las capacitaciones que se brinda la alta dirección al personal impulsan al crecimiento y desarrollo profesional.					
13	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para la mejora del desempeño laboral.					
14	Se realizan actividades de integración como paseos, reuniones para eliminar el estrés laboral e integrar a todo el personal.					
15	Consideras importante el desarrollo de actividades y talleres de integración por parte de la dirección.					
16	Consideras que la comunicación por parte de la alta dirección hacia el personal es clara y precisa.					
17	Consideras que no existe barreras para la comunicación por parte de los subordinados hacia la alta dirección.					
18	Se brindan capacitaciones necesarias para el desarrollo de la comunicación asertiva dentro de la organización.					
19	Consideras que la alta dirección es flexible a los diversos cambios que existen por factores externos sociales.					
20	Consideras que la alta dirección es flexible y rápido se adapta a los nuevos métodos de trabajo.					

Cuestionario para determinar el nivel de Clima Organizacional

Estimado usuario, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico, por lo que la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se le pide brindar con sinceridad sus respuestas y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

I	Enunciados					
		1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción Laboral						
1	Consideras importante el control en cuanto a la hora de ingreso del personal.					
2	Consideras que la puntualidad refleja el interés que se tiene al trabajo.					
3	Consideras que las estrategias aplicadas por la dirección permiten cumplir las metas propuestas.					
4	Consideras que se cumplen las metas propuestas por la alta dirección.					
5	Se valora y considera al esfuerzo que realiza el personal en la institución por parte de la dirección.					
6	Consideras que se brinda un reconocimiento justo al personal que sobresale en sus actividades y logros de metas.					
	Los colaboradores con mejor desempeño deben ser seleccionados para mantener un contrato a largo plazo con la institución.					
	Debería establecerse un porcentaje de docentes con un mínimo de años de servicios para el ascenso en la institución.					

9	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para el cumplimiento de metas y desarrollo profesional					
10	Se brindan capacitaciones para mejorar el clima organizacional					
Dimensión: Relaciones Laborales						
11	Consideras que se desarrolla una comunicación clara y precisa en el personal de la institución.					
12	Se debe brindar capacitaciones constantes sobre la importancia de la comunicación organizacional en el personal.					
13	Consideras que dirección brinda las soluciones más asertivas frente a conflictos presentados por el personal.					
14	Existen frecuentemente conflictos entre el personal que labora en la institución.					
15	El trabajo en equipo es el principal recurso para el crecimiento de la institución.					
16	Consideras que existe trabajo en equipo en todo el personal de la institución.					
17	Existe colaboración y apoyo para el desarrollo de actividades entre compañeros de trabajo de la institución.					
18	Existe comprensión y ayuda a los demás compañeros sin esperar nada a cambio.					
19	Consideras que se demuestra empatía entre el personal de la institución educativa.					
20	Considera importante la empatía y apoyo entre compañeros de trabajo para el crecimiento de la institución.					

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Liderazgo Gerencial en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Participación Activa								
1	Se realizan sesiones con todo personal de la institución para conocer la problemática en la institución.	X		X		X		
2	Consideras importante las reuniones de coordinación con el personal para la mejora del servicio en de la institución.	X		X		X		
3	La dirección es quien toma las iniciativas para el planteamiento de nuevas actividades.	X		X		X		
4	Consideras que el líder gerencial demuestra proactividad en el desempeño de las actividades diarias.	X		X		X		
5	La dirección se encarga de brindar las propuestas para la mejora del servicio.	X		X		X		
6	El líder gerencial es quien toma la iniciativa y brinda propuestas nuevas para la mejora del servicio.	X		X		X		

7	Consideras que las propuestas sobre el desarrollo de actividades planteadas por la alta dirección son creativas.	X		X		X		
8	Consideras creativa la metodología de trabajo implementada por la alta dirección.	X		X		X		
9	Consideras innovador los métodos de trabajo planteados por la alta dirección.	X		X		X		
10	Consideras que se trabaja con modelos y metodologías innovadoras en el centro de trabajo.							
Dimensión: Motivación								
11	Se brinda capacitaciones permanentes al personal por parte de la alta dirección.	X		X		X		
12	Las capacitaciones que se brinda la alta dirección al personal impulsan al crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
13	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para la mejora del desempeño laboral.	X		X		X		
14	Se realizan actividades de integración como paseos, reuniones para eliminar el estrés laboral e integrar a todo el personal.	X		X		X		
15	Consideras importante el desarrollo de actividades y talleres de integración por parte de la dirección.	X		X		X		

16	Consideras que la comunicación por parte de la alta dirección hacia el personal es clara y precisa.	X		X		X		
17	Consideras que no existe barreras para la comunicación por parte de los subordinados hacia la alta dirección.	X		X		X		
18	Se brindan capacitaciones necesarias para el desarrollo de la comunicación asertiva dentro de la organización.	X		X		X		
19	Consideras que la alta dirección es flexible a los diversos cambios que existen por factores externos sociales.	X		X		X		
20	Consideras que la alta dirección es flexible y rápido se adapta a los nuevos métodos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones No cables

Apellidos y nombres del experto: SALGADO PORTUGAL JUAN JOSE

Especialidad del experto: ECONOMISTA/MBA

Email: salgado@ucvvirtual.edu.pe

Fecha de validación: 23/12/12

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Satisfacción Laboral								
1	Consideras importante el control en cuanto a la hora de ingreso del personal.	x		X		X		
2	Consideras que la puntualidad refleja el interés que se tiene al trabajo.	X		X		x		
3	Consideras que las estrategias aplicadas por la dirección permiten cumplir las metas propuestas.	X		X		X		
4	Consideras que se cumplen las metas propuestas por la alta dirección.	X		X		X		
5	Se valora y considera al esfuerzo que realiza el personal en la institución por parte de la dirección.	X		X		X		
6	Consideras que se brinda un reconocimiento justo al personal que sobresale en sus actividades y logros de metas.	X		X		X		
7	Los colaboradores con mejor desempeño deben ser seleccionados para mantener un contrato a largo plazo con la institución.	X		X		X		
8	Debería establecerse un porcentaje de docentes con un mínimo de	X		X		X		

	años de servicios para el ascenso en la institución.							
9	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para el cumplimiento de metas y desarrollo profesional	X		X		X		
10	Se brindan capacitaciones para mejorar el clima organizacional	x		X		X		
Dimensión: Inter-relaciones Laborales								
11	Consideras que se desarrolla una comunicación clara y precisa en el personal de la institución.	X		x		X		
12	Se debe brindar capacitaciones constantes sobre la importancia de la comunicación organizacional en el personal.	X		X		X		
13	Consideras que dirección brinda las soluciones más asertivas frente a conflictos presentados por el personal.	X		X		X		
14	Existen frecuentemente conflictos entre el personal que labora en la institución.	X		X		X		
15	El trabajo en equipo es el principal recurso para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Consideras que existe trabajo en equipo en todo el personal de la institución.	X		X		X		
17	Existe colaboración y apoyo para el desarrollo de actividades entre	X		X		X		

	compañeros de trabajo de la institución.							
18	Existe comprensión y ayuda a los demás compañeros sin esperar nada a cambio.	X		X		X		
19	Consideras que se demuestra empatía entre el personal de la institución educativa.	X		X		X		
20	Considera importante la empatía y apoyo entre compañeros de trabajo para el crecimiento de la institución.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones No cables

Apellidos y nombres del experto: SALGADO PORTUGAL JUAN JOSE

Especialidad del experto: ECONOMISTA/MBA

Email: salgado@ucvvirtual.edu.pe

Fecha de validación: 23/12/12

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Liderazgo Gerencial en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Participación Activa								
1	Se realizan sesiones con todo personal de la institución para conocer la problemática en la institución.	X		X		X		
2	Consideras importante las reuniones de coordinación con el personal para la mejora del servicio en de la institución.	X		X		X		
3	La dirección es quien toma las iniciativas para el planteamiento de nuevas actividades.	X		X		X		
4	Consideras que el líder gerencial demuestra proactividad en el desempeño de las actividades diarias.	X		X		X		
5	La dirección se encarga de brindar las propuestas para la mejora del servicio.	X		X		X		
6	El líder gerencial es quien toma la iniciativa y brinda propuestas nuevas para la mejora del servicio.	X		X		X		
7	Consideras que las propuestas sobre el desarrollo de actividades planteadas por la alta dirección son creativas.	X		X		X		

8	Consideras creativa la metodología de trabajo implementada por la alta dirección.	X		X		X		
9	Consideras innovador los métodos de trabajo planteados por la alta dirección.	X		X		X		
10	Consideras que se trabaja con modelos y metodologías innovadoras en el centro de trabajo.							
Dimensión: Motivación								
11	Se brinda capacitaciones permanentes al personal por parte de la alta dirección.	X		X		X		
12	Las capacitaciones que se brinda la alta dirección al personal impulsan al crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
13	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para la mejora del desempeño laboral.	X		X		X		
14	Se realizan actividades de integración como paseos, reuniones para eliminar el estrés laboral e integrar a todo el personal.	X		X		X		
15	Consideras importante el desarrollo de actividades y talleres de integración por parte de la dirección.	X		X		X		
16	Consideras que la comunicación por parte de la alta dirección hacia el personal es clara y precisa.	X		X		X		
17	Consideras que no existe barreras para la comunicación por parte de los subordinados hacia la alta dirección.	X		X		X		

18	Se brindan capacitaciones necesarias para el desarrollo de la comunicación asertiva dentro de la organización.	X		X		X		
19	Consideras que la alta dirección es flexible a los diversos cambios que existen por factores externos sociales.	X		X		X		
20	Consideras que la alta dirección es flexible y rápido se adapta a los nuevos métodos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones N cables

Apellidos y nombres del experto: KARLA MARILU CAMACHO ANGULO

Especialidad del experto: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Email: dra.kcamacho@gmail.com

Fecha de validación: 23/12/12

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Satisfacción Laboral								

1	Consideras importante el control en cuanto a la hora de ingreso del personal.	x		X		X		
2	Consideras que la puntualidad refleja el interés que se tiene al trabajo.	X		X		x		
3	Consideras que las estrategias aplicadas por la dirección permiten cumplir las metas propuestas.	X		X		X		
4	Consideras que se cumplen las metas propuestas por la alta dirección.	X		X		X		
5	Se valora y considera al esfuerzo que realiza el personal en la institución por parte de la dirección.	X		X		X		
6	Consideras que se brinda un reconocimiento justo al personal que sobresale en sus actividades y logros de metas.	X		X		X		
7	Los colaboradores con mejor desempeño deben ser seleccionados para mantener un contrato a largo plazo con la institución.	X		X		X		
8	Debería establecerse un porcentaje de docentes con un mínimo de años de servicios para el ascenso en la institución.	X		X		X		
9	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para el cumplimiento de metas y desarrollo profesional	X		X		X		

10	Se brindan capacitaciones para mejorar el clima organizacional	x		X		X		
Dimensión: Inter-relaciones Laborales								
11	Consideras que se desarrolla una comunicación clara y precisa en el personal de la institución.	X		x		X		
12	Se debe brindar capacitaciones constantes sobre la importancia de la comunicación organizacional en el personal.	X		X		X		
13	Consideras que dirección brinda las soluciones más asertivas frente a conflictos presentados por el personal.	X		X		X		
14	Existen frecuentemente conflictos entre el personal que labora en la institución.	X		X		X		
15	El trabajo en equipo es el principal recurso para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Consideras que existe trabajo en equipo en todo el personal de la institución.	X		X		X		
17	Existe colaboración y apoyo para el desarrollo de actividades entre compañeros de trabajo de la institución.	X		X		X		
18	Existe comprensión y ayuda a los demás compañeros sin esperar nada a cambio.	X		X		X		

19	Consideras que se demuestra empatía entre el personal de la institución educativa.	X		X		X		
20	Considera importante la empatía y apoyo entre compañeros de trabajo para el crecimiento de la institución.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones No cables

Apellidos y nombres del experto: KARLA MARILU CAMACHO ANGULO

Especialidad del experto: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Email: dra.kcamacho@gmail.com

Fecha de validación: 23/12/12

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Liderazgo Gerencial en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Participación Activa								
1	Se realizan sesiones con todo personal de la institución para conocer la problemática en la institución.	X		X		X		
2	Consideras importante las reuniones de coordinación con el personal para la mejora del servicio en de la institución.	X		X		X		
3	La dirección es quien toma las iniciativas para el planteamiento de nuevas actividades.	X		X		X		
4	Consideras que el líder gerencial demuestra proactividad en el desempeño de las actividades diarias.	X		X		X		
5	La dirección se encarga de brindar las propuestas para la mejora del servicio.	X		X		X		
6	El líder gerencial es quien toma la iniciativa y brinda propuestas nuevas para la mejora del servicio.	X		X		X		
7	Consideras que las propuestas sobre el desarrollo de actividades planteadas por la alta dirección son creativas.	X		X		X		

8	Consideras creativa la metodología de trabajo implementada por la alta dirección.	X		X		X		
9	Consideras innovador los métodos de trabajo planteados por la alta dirección.	X		X		X		
10	Consideras que se trabaja con modelos y metodologías innovadoras en el centro de trabajo.							
Dimensión: Motivación								
11	Se brinda capacitaciones permanentes al personal por parte de la alta dirección.	X		X		X		
12	Las capacitaciones que se brinda la alta dirección al personal impulsan al crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		
13	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para la mejora del desempeño laboral.	X		X		X		
14	Se realizan actividades de integración como paseos, reuniones para eliminar el estrés laboral e integrar a todo el personal.	X		X		X		
15	Consideras importante el desarrollo de actividades y talleres de integración por parte de la dirección.	X		X		X		
16	Consideras que la comunicación por parte de la alta dirección hacia el personal es clara y precisa.	X		X		X		
17	Consideras que no existe barreras para la comunicación por parte de los subordinados hacia la alta dirección.	X		X		X		

18	Se brindan capacitaciones necesarias para el desarrollo de la comunicación asertiva dentro de la organización.	X		X		X		
19	Consideras que la alta dirección es flexible a los diversos cambios que existen por factores externos sociales.	X		X		X		
20	Consideras que la alta dirección es flexible y rápido se adapta a los nuevos métodos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones No cables

Apellidos y nombres del experto: ALOSILLA ATOCHE SHIRLEY DUANNY

Especialidad del experto: MAGISTER EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

Email: salosillaatoche@gmail.com

Fecha de validación: 23/12/12

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar el nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Privada Los Peques de Jesús, 2021

I	Enunciados	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Satisfacción Laboral								

1	Consideras importante el control en cuanto a la hora de ingreso del personal.	x		X		X		
2	Consideras que la puntualidad refleja el interés que se tiene al trabajo.	X		X		x		
3	Consideras que las estrategias aplicadas por la dirección permiten cumplir las metas propuestas.	X		X		X		
4	Consideras que se cumplen las metas propuestas por la alta dirección.	X		X		X		
5	Se valora y considera al esfuerzo que realiza el personal en la institución por parte de la dirección.	X		X		X		
6	Consideras que se brinda un reconocimiento justo al personal que sobresale en sus actividades y logros de metas.	X		X		X		
7	Los colaboradores con mejor desempeño deben ser seleccionados para mantener un contrato a largo plazo con la institución.	X		X		X		
8	Debería establecerse un porcentaje de docentes con un mínimo de años de servicios para el ascenso en la institución.	X		X		X		
9	Consideras que se brindan las capacitaciones necesarias para el cumplimiento de metas y desarrollo profesional	X		X		X		

10	Se brindan capacitaciones para mejorar el clima organizacional	x		X		X		
Dimensión: Inter-relaciones Laborales								
11	Consideras que se desarrolla una comunicación clara y precisa en el personal de la institución.	X		x		X		
12	Se debe brindar capacitaciones constantes sobre la importancia de la comunicación organizacional en el personal.	X		X		X		
13	Consideras que dirección brinda las soluciones más asertivas frente a conflictos presentados por el personal.	X		X		X		
14	Existen frecuentemente conflictos entre el personal que labora en la institución.	X		X		X		
15	El trabajo en equipo es el principal recurso para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Consideras que existe trabajo en equipo en todo el personal de la institución.	X		X		X		
17	Existe colaboración y apoyo para el desarrollo de actividades entre compañeros de trabajo de la institución.	X		X		X		
18	Existe comprensión y ayuda a los demás compañeros sin esperar nada a cambio.	X		X		X		

19	Consideras que se demuestra empatía entre el personal de la institución educativa.	X		X		X		
20	Considera importante la empatía y apoyo entre compañeros de trabajo para el crecimiento de la institución.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad del experto:

Aplicable cable atendiendo las observaciones No cables

Apellidos y nombres del experto: ALOSILLA ATOCHE SHIRLEY DUANNY

Especialidad del experto: MAGISTER EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

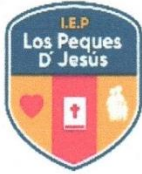
Email: salosillaatoche@gmail.com

Fecha de validación: 23/12/12

CLIMA ORGANIZACIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	45
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	43	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

ANEXO 6



TRUJILLO 05 DE OCTUBRE 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LOS PEQUES D' JESUS

GERENTE: LUISA DE JESUS GARCIA TUANAMA

Por medio del presente documento, la I.E.P. Los Peques D' Jesús E.I.R.L, con RUC N° 20604189188, con dirección en Covicorti Mz Q lote 25, Trujillo, La Libertad; notificamos la ACEPTACIÓN Y APOYO para el desarrollo de la tesis "Liderazgo Gerencial y su relación con el Clima Organizacional en la institución educativa privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021", a llevarse a cabo por el Br. Cristofer Josue Rojas Huaman a partir del 06 de octubre del 2021 hasta cuando el investigador considere conveniente.

Como se indico en la presentación del proyecto de investigación, el Br. Cristofer Josue Rojas Huaman estará a cargo de recolectar información que la investigación requiera; la I.E.P. Los Peques D' Jesús brindará el acceso necesario de la cual el investigador será responsable.

A la vez se autoriza utilizar el nombre de nuestra institución para el título de la instigación si el investigador considera conveniente.

Esperamos que la culminación de este proyecto se lleve a cabo bajo las características y condiciones expuestas en gerencia.

ATENTAMENTE:





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Gerencial y Clima Organizacional en la Institución Educativa Privada Los Peques D' Jesús, Trujillo 2021.", cuyo autor es ROJAS HUAMAN CRISTOFER JOSUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 22-01- 2023 12:16:30

Código documento Trilce: TRI - 0526220