



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de
Moyobamba, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

López Barbarán, Junior (ORCID: 0000-0001-8022-4351)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre Enith, que con su ejemplo y amor incondicional me ha enseñado a ser mejor cada día, a mis hermanos Erwin y Joely, por estar siempre para mí y apoyarme en todos mis proyectos

Junior

Agradecimiento

A Dios, por haberme regalado la vida, por estar presente en cada etapa de ella y siempre demostrarme su amor incondicional.

A los profesores y estudiantes de la Maestría en Gestión Pública que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación.

Al Mgtr. Ivo Encomenderos, por su apoyo como asesor en el desarrollo de esta tesis y formación para ser un mejor profesional.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. ...	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: ...	13
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencias del nivel de clima organizacional	22
Tabla 2	Tabla de frecuencias del nivel de clima organizacional	23
Tabla 3	Prueba de Normalidad	24
Tabla 4	Coeficiente de correlación	25

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de liderazgo	21
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021. La investigación fue de tipo básica, el diseño de investigación fue no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 250 trabajadores, la muestra fue de 90 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñaron dos cuestionarios para el acopio de los datos. Los resultados obtenidos mostraron que el nivel de liderazgo fue evaluado como 25.56% malo, 47.78% regular y 26.67 % bueno. Con respecto al clima organizacional este fue evaluado como 18.9% malo, 66.7% regular y 14.4% bueno. La dimensión del liderazgo que tiene mayor relación con el clima organizacional fue la de liderazgo transformacional. La principal conclusión de la investigación fue que existe una correlación positiva moderada entre las variables con un Rho de Spearman de - 0.536 y es significativa en un nivel de 0.01.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, trabajo en equipo

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between leadership and organizational climate in the Provincial Municipality of Moyobamba, 2021. The research was of a basic type, the research design was non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational. The population consisted of 250 workers; the sample was 90 workers. The survey technique was used and two questionnaires were designed to collect the data. The results obtained showed that the leadership level was evaluated as 25.56% bad, 47.78% fair and 26.67% good. Regarding the organizational climate, this was evaluated as 18.9% bad, 66.7% regular and 14.4% good. The dimension of leadership that is most closely related to the organizational climate was transformational leadership. The main conclusion of the research was that there is a moderate positive correlation between the variables with a Spearman Rho of -0.536 and it is significant at the 0.01 level.

Keywords: leadership, organizational climate, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según la revista Muypymes (2016), España es el primero en el ranking que presenta trabajadores más desmotivados, después de Turquía y Polonia. Siendo los funcionarios públicos los que poseen menor satisfacción y eso refleja también insatisfacción en su lugar de trabajo. En México, se ha sugerido conocer el estilo de liderazgo de los administradores federales y el efecto que este tiene en el desempeño. En este caso, el resultado fue que los administradores que adoptaron el liderazgo transaccional centraron su atención en las anomalías, defectos y desviaciones de la norma, en lugar del grupo de trabajo que lideran, lo que debilita la identidad y el compromiso de los trabajadores con la institución y su perspectiva que tienen de la misma.

A nivel Nacional, según la revista Gestión (2017) se suscita la problemática de que las organizaciones pierden un aproximado del 30% de colaboradores al año, lo cual es un porcentaje muy alarmante dado que 10% es el punto crítico de pérdida del talento humano para no generar pérdidas en temas de productividad. También se señala que, para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo y la productividad de los empleados, se debe brindar un ambiente bien organizado, que brinde incentivos, reconocimiento y capacitación a los empleados para generar una mayor motivación, los incentivos necesariamente tuvieron que ser monetarios, también el reconocer a la persona de acuerdo a como es cada uno, en otras palabras, conocer el talento de cada colaborador es importante y necesaria. Por otro lado, en una entrevista al docente Miguel Antezana señala que lamentablemente en el sector público peruano tenemos muy poco lo que es la comunicación en el interior de la organización y por supuesto el clima organizacional que en la mayoría de las instituciones en sector público no es muy bueno, porque no se mide, ya que solo se ve por el lado estrictamente administrativo contractual, por eso trabajan con mucha presión y con mucha desatención.

A nivel regional, según Meléndez y Rivero (2020) en el Hospital II-2 de la ciudad de Tarapoto, los colaboradores presentan problemas en su desempeño lo cual está vinculado al mal clima organizacional: En relación a la organización, no promueve un buen ambiente interno propicio para el desarrollo de los trabajos

y las buenas relaciones entre compañeros; con relación a la comunicación, no se desarrolla una cooperación clara y efectiva entre colaboradores; Asimismo, las interacciones sociales no se implementan de manera efectiva para promover un entorno que vincule las habilidades individuales para mejorar el entorno interno a través de relaciones de valor; en relación con las condiciones de trabajo, a veces no es apropiado para la realización de los trabajos y en ocasiones hay escasez de herramientas y equipos de seguridad. Finalmente, con relación a la identidad y afiliación, no es el más adecuado por la falta de un buen clima organizacional que permita el apego a la entidad y metas que se ha marcado.

En el contexto local, en la comuna de Moyobamba, se observa que las relaciones interpersonales se caracterizan por la tensión, la comunicación no es fluida, y algunos trabajadores incluso almacenan información importante para sí mismo por ser de su conveniencia, lo que genera retrasos y errores en las actividades realizadas; asimismo, los empleados prefieren realizar sus funciones de forma individual posiblemente por razones de generar protagonismo; al mismo tiempo los trabajadores deben realizar las tareas asignadas debido a la presión, sin orientación alguna; las relaciones con los jefes son muy distantes y rara vez participan en juntas generales por lo que los empleados parecen tener una débil identificación con su jefe, la importancia de sus funciones y los cambios institucionales, lo cual manifiestan su insatisfacción y desmotivación que les causa tener gerentes públicos que no han desarrollado las competencias genéricas de la que habla SERVIR.

Por todo lo expuesto, el estudio buscó un aporte al análisis del Liderazgo y Clima organizacional; en ese sentido, se planteó como formulación del problema ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?, de igual forma los problemas específicos fueron ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021? ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?

El estudio se justificó por conveniencia beneficiar a los empleados y gerentes de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Dado que a través de estudios es posible conocer las dimensiones y aspectos de las variables en estudio, también se determinará la relación que existe entre Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. La justificación por relevancia social va generar un impacto positivo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, ya que ayudará a entender que un buen liderazgo influye en el clima organizacional, para cumplir con los resultados plasmados, y así os trabajaras vayan más motivados y generen un ambiente de trabajo bueno. Con relación al valor teórico, va a contribuir con el análisis de los cuales examina, refiere, ahonda y extiende las variables de estudio, también busca dar información documentada, detallada y especifica lo cual ayudará como antecedente para sugerir ideas o recomendaciones para estudios futuros, en la cual se beneficiarán aquellos estudiantes de nivel universitaria y de maestrías. Por implicancia práctica, tiene como fin dar soluciones y evidencias relevantes al problema presentado en base a las resultados y conclusiones de la presente investigación, la cual estudia las variables de liderazgo y clima organizacional que se evidencia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Finalmente, la utilidad metodológica, se fundamenta con la aplicación de procedimientos científicos y sistematizados y técnicas, lo cual aportan un valor estadístico verídico, porque estarán sujetos a criterios de validez y confiabilidad para lograr una mayor precisión. Mediante el Alpha de Cronbach se demuestra la alta confiabilidad de los dos instrumentos, donde se evidenciará su aplicación y su aporte a próximas investigaciones.

Para ello se planteó como el principal objetivo: Determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021; así mismo, los objetivos específicos fueron: Medir el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021; identificar el nivel de clima organizacional que presentan en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021; medir la relación entre las dimensiones de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

Como hipótesis general se planteó lo siguiente: Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021; para las hipótesis específicas de la siguiente manera: H1: El nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021 es bueno, H2: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021 es bueno, y H3: existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar la búsqueda de bibliografía respecto al tema de estudio, no se encontró trabajos semejantes. En cambio, se justifica con trabajos previos (tesis del nivel de doctorado, maestría y artículos científicos), lo cual evidencia la importancia del problema a tratar referente a las variables de liderazgo y clima organizacional.

A nivel internacional, según Parra et al. (2021) en un artículo científico de tipo básico, tuvo un planteamiento descriptivo no experimental y transversal, se hizo la investigación con la población la cual fue de 35 empleados, la recopilación de datos se hizo mediante la técnica de la encuestas, teniendo como instrumento los cuestionarios, concluye que en las instituciones estudiadas, los estilos de liderazgo son generalmente cerrado y autoritario, lo que implica tensiones en el entorno y en la implementación y ejecución de los procesos.

Según Martínez et al. (2019) es un artículo de tipo básico, descriptivo, se trabajó de manera censal la cual fue todo el personal de salud del centro, para la recopilación de los datos se hizo mediante encuesta y para el instrumento se utilizó el cuestionario, se concluye que las cuatro dimensiones (Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación) relacionadas entre sí influyen directamente en el desempeño y el comportamiento de los trabajadores al interior de la organización para lograr todas las metas y objetivos de la institución.

Según Cota (2017) en un artículo científico tipo básico, descriptivo simple, donde se señala que se ha realizado el trabajo teniendo una muestra de 40 docentes, la recogida de información se hizo mediante la técnica de la encuesta y como instrumento a través del cuestionario, se concluye que los centros educativos son un bien social porque son las encargadas de crear y transmitir conocimientos, además de difundir la cultura, elemento fundamental para el desarrollo sostenible del país. Por ello, es muy importante que las instituciones cuenten con un clima organizacional agradable, ya que permite que cada empleado realice sus funciones de manera óptima.

Según Valdez et al. (2017) es un artículo de tipo básico, descriptivo, una población y muestra de 421, La recopilación de los datos se hizo por medio de la técnica de la encuesta y para el instrumento a través del cuestionario, se concluye que el estudio encontró similitud de resultados en profesores y administrativos en la apreciación de la cultura y liderazgo lo cual lo consideran como Adhocrática, mientras que entre los estudiantes las apreciaciones se sitúa hacia la cultura y liderazgo jerárquicos, pero asimismo se evidencio de manera no tan alejada una percepción hacia el estilo Adhocrático, dado que algunos ven a su Institución como un lugar dinámico, que posee un líder innovador y lo que los une como grupo es la innovación, el desarrollo.

Según Moreno et al. (2016) en un artículo científico de tipo básico, descriptiva, se trabaja de manera censal que son 2 directivos y 35 docentes, con técnica de encuesta siendo el instrumento los cuestionarios, concluye que en el NER 196, las dimensiones del clima organizacional no se implementan de manera efectiva, lo que no contribuye al logro exitoso de los objetivos institucionales.

A nivel nacional, según Alvarado y Cafferata (2018) en su tesis conformó una población 275 colaboradores y muestra de 161 trabajadores, se hizo mediante la técnica de la encuesta y el instrumento se utilizó el cuestionario, Se afinó que el estilo de liderazgo de los gerentes y el ambiente organizacional de los empleados de la Compañía Andahuasi para el año 2018 no están relacionados porque el nivel de significancia dio como resultado 0.977, lo que indica que la hipótesis alternativa es inválida y es rechazada y se acepta la hipótesis nula. Además, ninguna dimensión del clima laboral está relacionado con los tipos de liderazgos.

Según Zuzunaga (2018) en su tesis de tipo básico y el diseño es descriptiva correlacional, se tuvo la muestra de 119 empleados del área de ventas, se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, concluye que los estilos de liderazgo influyen de manera importante en el clima organizacional. Acerca de los empleados el estilo que sobresale es el tipo de liderazgo transaccional, continuando por el estilo transformacional y finalmente

el que menos se evidencio es el estilo laissez faire. Se observa que estos estilos de liderazgo son determinantes para el clima organizacional.

Según Oseda et al. (2016) en un artículo científico de tipo básico, diseño descriptivo correlacional, se tiene como población a 114 docente y una muestra de 88 docentes realizado de manera probabilística, la recolección de datos fue mediante la técnica de encuesta teniendo como instrumento al cuestionario, concluye que a través de la motivación los trabajadores pueden desempeñarse de manera excelente, la misma que se origina teniendo un buen clima organizacional lo cual va vinculado con la gestión de liderazgo en la organización.

Según López et al. (2016) en un artículo de tipo básica, enfoque cuantitativo, y con una correlación, solo se señala la muestra de 156 trabajadores. El instrumento de la investigación fueron los cuestionarios que es de la técnica las encuestas, concluye que el liderazgo transformacional incide directamente en la motivación laboral de los colaboradores. Además, todos los que fueron encuestados señalan que, si el líder se preocupara más por desarrollar una atención adecuada, el clima laboral sería mejor, y así se lograría perfeccionar el trabajo diario.

Referente a los postulados teóricos, a continuación, se presentará una descripción sobre la variable de liderazgo. Con respecto al liderazgo se señala que las investigaciones de liderazgo para el sector público están en desarrollo (Kellerman y Webster, 2001; Van Wart, 2003, 2007; Trottier et al., 2008 Koehler y Pankowski, 1997).

De acuerdo con Gómez (2009) poder definir liderazgo es muy controvertido en la literatura científica y existen muchas interpretaciones diferentes del mismo, así como diferentes autores que han abordado el tema en mención. Fiedler (1961), señala que el liderazgo se considera un hecho subjetivo que constituye la fuerza del grupo. Esta unidad organizada se logra mediante una serie de vínculos entre el que hace de líder y el resto del equipo. Dicho líder debe tener rasgos básicos (la satisfacción de necesidades de su equipo, tendencia a la unificación y seguridad). Desde otra perspectiva, el liderazgo es la capacidad

de influir en un grupo de personas para lograr metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la de tener un rango general en una organización. (Robbins, 1999).

Desde otra perspectiva, UNESCO (2000, p. 9) indica que “el liderazgo puede definirse como un conjunto de procesos que guían a personas y grupos en una determinada dirección hacia la excelencia y el aprendizaje”. Las indagaciones de la organización, principalmente a través de medios no coercitivos.”. Lo cual quiere decir que el liderazgo tiene capacidad de influenciar en los demás para así incentivarlos a trabajar con los demás.

Con respecto a sus dimensiones de la variable Liderazgo el paradigma sobre este concepto señala que los estilos (pasivo-evasivo, transaccional y transformacional) están situados en todas las organizaciones tanto privada, pública y sin fines de lucro, por consiguiente, los jefes son transformacionales como transaccionales y aunque son estilos diferentes, por lo general están presentados por el mismo jefe, pero con diferente intensidad (Bass y Avolio, 1993; Bass, 1985, 1997, 1998a, 1998b,). Del mismo modo, el estilo transaccional simboliza el pilar para la eficacia, pero el transformacional impulsa a aumentar la eficiencia a los colaboradores haciéndoles que ellos mismos se esfuercen un poco más y puedan ver el interés de toda la institución en conjunto.

Para Bass (1985) El liderazgo transformacional explica el proceso por el cual un líder mejora el potencial subjetivo de éxito de un colaborador (genera confianza), se da cuenta del valor y la importancia de los resultados esperados, mientras realiza un esfuerzo adicional que resulta en acciones más allá de su alcance. o expectativas ya establecidas. Por otro lado según Bass (1985) el liderazgo transaccional para los sectores industriales, públicos, militares, y educativos, lo explica como un proceso donde el líder hace reconocimiento a los seguidores de lo que desea recibir de su tarea encomendada y trata de ayudar para que lo obtengan cada vez que su desempeño sea justificado; donde se intercambien promesas y premios recompensando el esfuerzo realizado; mientras cumplan con los trabajos encomendados el líder apoya a los deseos y necesidades de sus colaboradores.

Con respecto a la segunda variable de clima organizacional, según Brunet, (1999) respecto al concepto de clima organizacional se introdujo en el área de la psicología laboral por primera vez por Gellerman en el año 1960 y fue influenciado por la corriente de Gestalt y una corriente “funcionalista”, siendo estas escuelas modelo. Para Gestalt las personas entienden el mundo en base a criterios cognitivos y de inferencia, de modo que su comportamiento está ligado a su propia percepción del mundo. En otras palabras, el comportamiento de un trabajador está influenciado por lo que él mismo percibe sobre su entorno y el medio trabajo en el cual se desarrolla. Por el contrario, la escuela funcionalista señala que el comportamiento y el pensamiento de la persona están sujetas a su entorno y que las discrepancias personales son trascendentes para que la persona se acomode a su entorno de trabajo. En esta investigación se utilizará la escuela de pensamiento funcionalista, dando a que el comportamiento del trabajador va estar ligado a factores externos y dependerá de su personalidad la adaptación al entorno.

Por otro lado, Chiavenato (2000) indica que el clima en la organización es el entorno en el interior de una institución, la atmósfera de psicología típica que presenta cada institución. También, señala este clima tiene nexos con diversos aspectos de la situación, los cuales se traslapan en conjunto en diferentes grados, tales como factores estructurales (la tecnología, las políticas, el tipo de institución, los reglamentos internos y las metas operacionales); y sociales (sistema de valor, las actitudes y tipos de conductas sociales que son castigadas o impulsadas).

Según Méndez (2006) lo señala como el ambiente que cada institución tiene, lo cual es percibido y producido por la persona dependiendo las condiciones que se puede encontrar en el desarrollo de relación en el ámbito social y la estructuración laboral que se define en variables (liderazgo, control, motivación, objetivos, tomar decisiones, cooperación y la relación interpersonal) que van a orientar el nivel de participación, la perspectiva y las actitudes; lo cual determinara la satisfacción, el grado de eficiencia y comportamiento en el ámbito laboral.

Finalmente, para Servir (2017a), El clima organizacional está encaminado a mejorar o mantener la percepción grupal de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.

Con respecto a las definiciones señaladas con anterioridad, se puede dar una definición al clima organizacional como la apreciación que los trabajadores tienen de una institución sobre sus procesos organizacionales (las políticas, las relaciones interpersonales, la remuneración, el estilo de liderazgo, etc.). Es primordial recordar que la apreciación de cada uno de los colaboradores es diferente y esto define su actuar en la organización, es así que, el ambiente en la organización es diferente entre las instituciones.

Para la presente investigación se eligió algunas de las dimensiones que fueron expuestas por Ruíz et al. (2017), la cuales son: entorno físico y escenarios materiales, percepción que posee sobre a los elementos materiales y las condiciones tangibles apropiados brindadas por la institución, que facilita realizar los trabajo encomendados; relaciones sociales, percepción de la relación de amistad, apoyo, cooperación, y la confianza obtenida entre los sujetos que trabajan dentro de la organización; declaración, valoración de la refulgencia, oportunidad, orientación, veracidad y medios informativos que son transmitidas entre el personal dentro de la institución, sobre información relacionada al trabajo realizado; toma de decisiones, percepción de la aportación que tiene los colaboradores en la toma de decisiones para realizar un trabajo óptima y las que guiaran el futuro de cada organización.

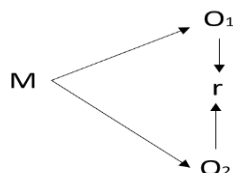
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El estudio fue de tipo básico, para Muntané (2010) este tipo de diseño se le conoce como investigación pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él, su objetivo principal es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico.

Diseño de investigación: Que estuvo en una condición de no experimento, dado no se manejó las variables de forma arbitraria, sino que ambas variables se analizaron bidireccionalmente (Hernández, 2010). También la investigación fue transversal, según Arnau (1995), señala: “el corte transversal se trata de un enfoque puntual en el tiempo” (p. 24). Es decir, al aplicará el instrumento en una fecha única. finalmente, la investigación fue descriptivo correlacional, para (Hernández et al., 2014) es la evaluación de las variables con el fin de saber si existe o no alguna relación entre ellas.

El diseño se esquematizará de la siguiente manera:



Dónde:

M = “Muestra”

O₁ = “Liderazgo”

O₂= “Clima organizacional”

r = “Relación de las variables de estudio”

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Clima organizacional

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

Población: Estaba compuesto por 250 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

- **Criterios de inclusión:** Los encuestados tuvieron que ser personajes del municipio de Moyobamba, 2021.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que tuvieron menos de 8 meses en la organización, gerente y subgerentes, personal que realiza prácticas profesionales.

Muestra: Estaba compuesto por 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Se consideró mediante el cálculo de la fórmula conocida como “n”

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

Población (N) =250

Tamaño de la muestra (n) = ¿?

Margen de error (E) = 0.05 (5%)

Nivel de confianza (Z) = 1.96 (95% de confianza)

Probabilidad de no ocurrencia (q) = 0.1

Probabilidad de ocurrencia (p) = 0.9

Se reemplazó los valores, donde se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.9)(0.1) \cdot (250)}{(0.05)^2(250-1) + (1.96)^2 \cdot (0.9)(0.1)} = 90$$

Muestreo: Se utilizó el muestreo probabilístico, según Walpole & Myers (1996) este muestreo, Indica la probabilidad de que cada persona del estudio sea incluida en la muestra mediante selección aleatoria.

Unidad de análisis: Un trabajador de la municipalidad Provincial de Moyobamba.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnicas

El estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. Para García (2003), es un método que utiliza un conjunto de sistemas de investigación normalizados para reunir y analiza información a partir de una muestra representativa de una población o un universo mayor, para investigar, describir, prever y aclarar sus características.

Instrumentos

Como instrumentos se elaboraron 2 cuestionarios estructurados y formalizados para cada variable. Según García (2002), caracteriza una encuesta en sentido estricto como un conjunto de preguntas legítimas, solicitadas racionalmente, tanto desde una perspectiva coherente como mental, comunicadas en un lenguaje básico y eficaz, que suelen ser respondidas por los encuestados, sin la intercesión del preguntador.

Se utilizó una encuesta para la medición de la variable liderazgo, que se adaptó de Avolio y Bass (2004) Liderazgo multifactorial 5x que consta de 22 enunciados o ítems distribuido en 2 dimensiones:

Dimensión Liderazgo transaccional: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8

Dimensión Liderazgo Transformacional: ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22

La escala de valorización que utilizó este instrumento es la siguiente:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

La variable fue medida con la siguiente escala:

3 = "Bueno"

2 = "Regular"

1 = "Malo"

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que se midió la variable se utilizó la escala de Estalones para determinar los rangos y se evaluó la data encontrada en el paquete estadístico SPSS versión 26 con la opción de agrupación visual.

El análisis del Clima Organizacional se utilizó un cuestionario adaptado de Ruiz et al. (2017) CL - RG que consta de 22 enunciados o ítems distribuido en 4 dimensiones:

Dimensión Ambiente físico y condiciones materiales: ítems 1, 2, 3, 4 y 5

Dimensión Relaciones sociales: ítems 6, 7, 8, 9, 10 y 11

Dimensión Comunicación: ítems 12, 13,14,15, 16,17 y 18

Dimensión Toma de decisiones: ítems 19, 20, 21 y 22

La escala de valorización que utilizó este instrumento es la siguiente:

5 = "Totalmente de acuerdo"

4 = "De acuerdo"

3 = "Indiferente"

2 = "En desacuerdo"

1 = "Totalmente en desacuerdo"

Fue medida con la siguiente escala:

3 = "Bueno"

2 = "Regular"

1 = "Malo"

Para transformar la escala del instrumento a la escala final con la que se midió la variable se utilizó la escala de Estalones para determinar los rangos y se evaluó los datos obtenidos en el paquete estadístico SPSS versión 26 con la opción de agrupación visual.

Validez

Tejada (1995) el cual fue citado en Pino (2007) manifiesta que es válido cuando hay un grado que precisa el test empleado y si efectivamente mide lo que se considera medir (p. 26). En otras palabras, la validez es un conjunto particular, ya que alude a una razón específica y un bloque específico de sujetos. Para obtener la validez, se utilizó el procedimiento de juicio de expertos, que dio la validez de fondo de los instrumentos. Los especialistas tienen un elevado conocimiento en el área de la mejora y elaboración de los instrumentos.

Validez

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo	1	Metodólogo	4,1	El instrumento Puede ser aplicado
	2	Especialista	5,0	Es aplicable
	3	Especialista	4,9	Apto para su aplicación
Clima Organizacional	1	Metodólogo	4,8	El instrumento Puede ser aplicado
	2	Especialista	5,0	Es aplicables
	3	Especialista	4,9	Apto para su aplicación

Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos, compuestos por dos cuestionarios, se sometieron al análisis de expertos; que tenían el trabajo de comprobar la pertinencia y coherencia cada indicador con cada variable. Con respecto a la primera variable, el resultado salió una media de 4.66, el cual representa el 93.20 % de concordancia entre expertos. Respecto a la segunda variable, mostro una media de 4.90, el cual representa el 98.00 % de concordancia entre expertos; lo que significa “excelente” validez; cumpliendo las exigencias para su aplicación.

Confiabilidad

Para evaluar esto y su posterior aplicación, fue sometido al análisis del alfa de Cronbach, lo cual el valor debió estar lo más cercano al 1 para que tenga la consistencia de aplicabilidad. En este sentido, la fiabilidad se adquirió mediante el manejo de los datos obtenidos del uso de una prueba denominada piloto correspondiente a cada variable, garantizando así la confiabilidad de los instrumentos usados en el estudio.

Según George & Mallery (2003), para los criterios generales, se considera las puntuaciones según el resultado del coeficiente de alfa de Cronbach (α):

- $\alpha < .50$ = “inaceptable”
- $\alpha > .50$ = “pobre”
- $\alpha > .60$ = “cuestionable”
- $\alpha > .70$ = “aceptable”
- $\alpha > .80$ = “bueno”
- $\alpha > .90$ = “excelente”

La confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo, se obtuvo analizando 22 los 22 indicadores.

a) variable 1: Liderazgo

De acuerdo con lo hallado, se determinó la fiabilidad para la prueba, que resulto 0,98 siendo superior a 0,70, estos resultados son significativos; ya que los resultados arrojados muestran una confiabilidad excelente. De esta forma, es intrínsecamente válido pues es la representación de los indicadores que se mide; así como la validez de los criterios.

Análisis de confiabilidad de la variable: Liderazgo

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Casos Válido	11	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	11	100,0

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

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.983	22

Para el nivel confiable del clima organizacional, se obtuvo analizando 22 ítems del test a través del Alfa de Cronbach.

b) Variable 2: Clima organizacional

Conforme con los resultados que se obtuvieron, se determinó la fiabilidad general de la prueba, que resultó 0,98 siendo mayor a 0,70 se consideran significativos; ya que los resultados arrojados muestran fuerte confiabilidad. De esta forma, es intrínsecamente válido ya que es la representación de cada indicador que se mide; así como la validez de los criterios.

Análisis de confiabilidad de la variable: Clima organizacional

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Casos Válido	11	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	11	100,0

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

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.977	22

Conclusiones

Los instrumentos de selección han sido validados por especialistas, su confiabilidad fue asegurada con el Alfa de Cronbach; para luego poder aplicarlo, la data que se obtuvo ha sido procesada para mostrar los resultados y así poder concluir y recomendar que sea correspondientes al estudio.

3.5 Procedimientos

La muestra fue seleccionada considerando los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que por las características del estudio, no todos los funcionarios de la Municipalidad estarían en condiciones de responder las encuestas ya sea porque no tienen la experiencia o el conocimiento en la temática o se encuentran en algún tipo de litigio con la entidad que sesgaría la calidad de la data (puede generar distorsión). Los datos se consiguieron a través de la aplicación de la encuesta y de dos cuestionarios estandarizados y validados. La encuesta se aplicó por medios virtuales con el formato de formulario de Google priorizando el cuidado del investigador frente a la Covid-19.

3.6 Métodos de análisis de datos

El proceso de la data acopiada se utilizaron los softwares Excel y SPSS versión 26. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación estándar; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones, utilizando las siguientes formulas: $\bar{x} - (0.75 * \sigma)$ y $\bar{x} + (0.75 * \sigma)$. Luego de este cálculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se obtuvo la prueba de Kolmogorov – Smirnov y las correlaciones de Rho de Spearman. Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las figuras y tablas que se consignaron en el capítulo de resultados.

Los resultados obtenidos se interpretaron con la ayuda de la siguiente tabla.

RANGO	RELACION
1	“Correlación positiva grande y perfecta”
.9 a .99	“Correlación positiva muy alta”
.7 a .89	“Correlación positiva alta”
.4 a .69	“Correlación positiva moderada”
.2 a .39	“Correlación positiva baja”
.01 a .19	“Correlación positiva muy baja”
0	“Correlación nula”
-.01 a -.19	“Correlación negativa muy baja”
-.2 a -.39	“Correlación negativa baja”
-.4 a -.69	“Correlación negativa moderada”
-.7 a -.89	“Correlación negativa alta”
-.9 a -.99	“Correlación negativa muy alta”
-1	“Correlación negativa grande y perfecta”

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se plasmó en los 4 principios éticos basado en la bioética, en primer lugar, se tiene el principio de la beneficencia, donde la investigación se centró en la aplicación de los cuestionarios con la finalidad de hacer el bien. El principio de la no maleficencia, donde todo el proceso del análisis tuvo mucho cuidado en no dañar a los participantes. Asimismo, el principio de la autonomía dado que cada encuestado estuvo libre de actuar sin presión externa alguna. Por último, se basó en el principio de la justicia ya que los encuestados fueron tratados de justa y equitativa en el proceso de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Medir el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

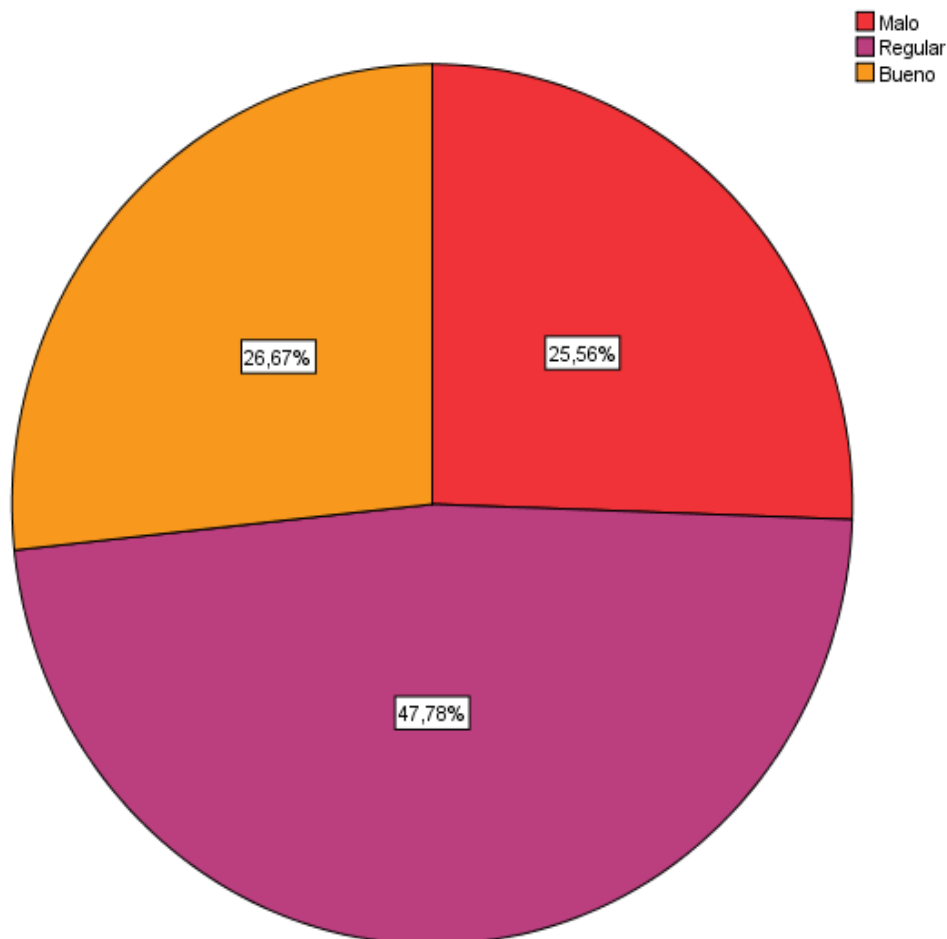


Figura 1. Nivel de liderazgo

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Interpretación:

La figura 1 presenta la respuesta después de encuestar a los trabajadores del Municipio Provincial de Moyobamba al ser consultados sobre cuál es el nivel de liderazgo en los jefes en la Municipalidad, el 47,78 % evaluó a los jefes con un liderazgo regular, el 26,67% considero que el liderazgo es bueno y el 25,56% considero que es malo.

4.2 Nivel de clima organizacional que presentan en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

Tabla 1

Tabla de frecuencias del nivel de clima organizacional

Escala	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	71	17	18.9
Regular	72	90	60	66.7
Bueno	91	103	13	14.4
Total			90	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Interpretación:

En esta tabla 1 se aprecia el resultado, donde los colaboradores son evaluados desde la perspectiva de clima organizacional. El 66.7 % de los trabajadores considera que se presenta un clima organizacional regular, el 18.9% considera que es malo, y el 14.4% considero que es bueno.

4.3 Relación entre las dimensiones de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021

Tabla 2

Tabla de frecuencias del nivel de clima organizacional

Dimensiones	Rho Spearman	Correlación	Significancia
Liderazgo transaccional	0.521	Positiva moderada	si (0.01)
Liderazgo transformacional	0.560	Positiva moderada	si (0.01)

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Interpretación:

En esta tabla 2 se aprecia la relación entre las dimensiones de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. La dimensión de liderazgo transaccional tiene una relación positiva moderada con el clima de la organización y es significativa en el nivel de 0.01. La dimensión de liderazgo transformacional tiene una correspondencia moderada y es significativa en el nivel de 0.01.

4.4 Determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

Para determinar cuál coeficiente de correlación se usará para determinar la relación entre las variables se realizó la prueba de normalidad, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.239	90	.000
Clima organizacional	.342	90	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

La prueba de normalidad que se empleó fue de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra de la investigación fue de 90 trabajadores lo cual es mayor a 50 individuos. Al calcular ese coeficiente se tuvo un resultado de 0.000 que es menor a 0,05 por esa razón el analizó de Spearman para obtener la relación entre las dos variables.

Tabla 4*Coeficiente de correlación*

			Liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,536**
		Sig. (bilateral)		.000
	Clima organizacional	N	90	90
		Coeficiente de correlación	,536**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

En la investigación se plantearon la siguiente hipótesis:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.

Se obtuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.536 lo cual equivale a una correlación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0.01, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta el Hi, lo cual quiere decir que existe relación positiva y significativa entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de liderazgo que tiene los jefes y gerentes en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, éste ha sido evaluado de manera muy crítica de parte de los trabajadores, dado de que el porcentaje de aquellos que opinaron que este liderazgo era malo fue de 25.56%, el cual se considera muy elevado y que evidencia una crisis en las relaciones entre trabajadores y jefes de esta entidad. Cuando una entidad pública enfrenta esta situación, de acuerdo a lo que planteamos en la realidad problemática, la entidad puede entrar en un proceso crítico tal como sucedió con un gremio público en México, donde se evidencio que los jefes solo fijan mayor atención a los errores, irregularidades y desviaciones de las normas, pero no en el equipo de trabajo que lideran. También hay que tomar en consideración lo que señala Hambrick y Fukutomi (1991), existen 5 etapas en cuanto al ciclo de vida en el cargo directivo que son: Respuesta al mandato, experimentación, selección de una narrativa, Convergencia y disfunción, los cuales se plasman en un periodo de 1 a 5 años. La experiencia ha demostrado que solo son pocos los líderes que ha tienen mandatos que se extiende más que una legislatura política, dado que hay bastante rotación del puesto de personal directivo vinculado a la gestión política de la autoridad del cual están al mando. En donde se puede señalar que solo un líder previsto de actitudes como la tenacidad y persistencia son capaces de vencer las etapas ya fijadas por Hambrick y Fukutomi en menor tiempo.

En este contexto, una propuesta importante para solucionar esta problemática es promoviendo a partir de los jefes un mayor empoderamiento de los trabajadores (delegar poder), darles mayores responsabilidades, fortalecer la confianza entre líder y colaborador, con elementos de inteligencia emocional, permitiría retomar el compromiso de ellos frente a sus funciones. Así, la efectividad del liderazgo está determinado por su capacidad para movilizar a sus colaboradores, guiándolos como grupo para que ellos se esfuercen a lograr una meta común. Asimismo, poseer las características que menciona Diaz et al. (2012) sobre la característica que debe poseer un líder, que son:

- El líder debe tener la personalidad de su grupo de trabajo, es decir, debe tener un lugar en el grupo que conduce, impartiendo a todos los padrones de cultura que existen en la institución y el significado de cada uno de ellos.
- El significado principal del líder no resulta de sus interesantes y rasgos (bajo, aspecto, alto, voz, etc.), sino que cada equipo cree que el líder es la persona que domina algo que le interesa, el más espléndido, el mejor coordinador, el más prudente, el más contundente, el más santo o el más solidario.
- Cada equipo posee un modelo idealizado de líder, por consiguiente, no debería haber una idealización excepcional para todos los equipos.
- El líder tiene que coordinar, regular, dirigir o esencialmente estimular a todo el equipo a actividades o inacciones específicas dependiendo de la necesidad.
- Finalmente, un requisito más para el líder es tener la oportunidad de involucrarse teniendo un rol en el grupo, suponiendo que esta oportunidad no se introduce, nunca tendrá la opción de mostrar su capacidad de liderazgo.

Además, en este nuevo siglo el líder, anticipa el entorno VUCA, dado que la vida está en un constante cambio, el cual se debe actuar de manera oportuna, siempre pensando en positivo con los cambios que se vienen presentando; también visualizar y percibir los cambios como una oportunidad de mejora.

En cuanto al nivel del clima organizacional en el municipio de Moyobamba, se refleja que los trabajadores consideran tener algunas discrepancias en cuanto al clima organizacional que perciben, dado que el porcentaje de aquellos trabajadores que fueron encuestados fueron 66.7% regular, el 18.9% considera que es malo, y el 14.4% considero que es bueno. el cual se considera un porcentaje muy alto para aquellos que consideran malo dado que esto puede ser determinante para el cumplimiento de objetivos tal como nos señala Ponce (2014) el clima organizacional índice de manera directa en el desarrollo y proceso de las funciones organizacionales, es decir, la percepción de que los talentos de las personas tienen una posición en la que trabajan que afecta sus

acciones. Dessler y Valera (2011); y García, et al. (2018), determinaron que la estructura formal de las organizaciones debe ser enfocado en cuanto a políticas y responsabilidades, así como el ambiente necesario, para incidir en la planificación adecuada en el interior de la institución para lograr las metas y objetivos planteados. Asimismo, se puede evidenciar que el clima organizacional y la conducta de los individuos están firmemente relacionados, ya que el anterior afecta significativamente a los individuos, es decir, directamente y de forma indirecta, la impresión que los individuos tienen del entorno autoritario afecta a su conducta. Del mismo modo, podemos decir que la conducta de los individuos afecta al clima organizacional. Además, Amorós (2007), señala la relevancia del ambiente de trabajo importa por las decisiones que se toman en ella e interactúan con la verdad de la institución y cómo es vista". (pág. 244). Así, la realidad de un mismo trabajo puede entenderse de manera diferente entre cada departamento de la empresa y sus empleados, en función de su antigüedad, formación, género, etc. Por tanto, es necesario conocer la percepción general de los empleados denominada "clima", para comprender las reacciones y acciones a tomar en cuenta.

Para conservar un clima organizacional saludable es necesario asegurar que el ambiente de trabajo se mantenga lo mejor posible ya que contribuyen a la mejora del desempeño individual y colectivo. Baguer (2011) mencionó que en cuanto un empleado se sienta seguro en su trabajo diario, se desempeñará mejor es deber de cada organización poder velar por la seguridad que cada integrante necesita. Los componentes más importantes es la ventilación, la iluminación y la ausencia de objetos que pudieran ser dañino para la salud como gases, humos, ruidos entre otros.

Con respecto a la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, se tuvo como respuestas que si hay una relación positiva moderada y significativa en el nivel de 0.01 en ambas dimensiones, tanto para liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, lo cual se corrobora en Van Wart (2013), no hay un solo tipo de liderazgo para el directivo público, ya que esto se determina por la diversidad de situaciones en las que se desempeña y las competencias solicitadas para

ello. Por ello ya no se puede ejercer únicamente con base en un pretendido talento natural, sino se requiere de otras habilidades que se va adquiriendo a lo largo de nuestras vidas con experiencia, así evitar tocar techo. Al igual que Petrone (2020), no existe un líder característico, cada persona tiene su estilo típico, y que en el momento en que ellos deciden empiezan a ser líderes. A partir de dicha premisa, no podemos señalar que existe un mejor estilo de liderazgo en el sector público, dado que ello va depender de muchos factores contextuales y emocionales de los individuos. En muchas ocasiones se requiere una combinación de los liderazgos mencionados, la cual produciría así un líder integral con sustento en la ética y la moral, capaz de diferenciar en sus subordinados, personas con diferentes conocimientos, habilidades, creencias y emociones y así sacar lo mejor de cada uno para el cumplimiento de los objetivos plasmados. Martínez (2013) muestra que el 93% de los empleados señalan que el liderazgo transformacional es determinante en su motivación en el trabajo. Además, los entrevistados afirmaron que, si el líder les brinda la atención adecuada y se preocupa por ellos, se mejorará el ambiente laboral, logrando mejorar el trabajo diario. Srivastava y Kunwar (2018), afirman que para que sea eficaz el liderazgo, este debe construirse sobre una base consistente en una visión de futuro, una misión clara, estrategias y una cultura plasmado en el éxito.

Referente al nexo entre liderazgo y el clima de la organización, se encontró como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.536 lo cual equivale a una correlación positiva moderada y es significativa en el nivel de 0.01, por tanto se puede señalar que la institución ya viene trabajando en acciones de mejora para que la relación entre líderes y trabajadores, aun así esto no ha sido percibido por algunos miembros de la institución y el problema aún persiste; lo que sostiene lo plasmado por Litwin y Stringer (1968) el conflicto es una emoción de que los colaboradores de la institución, incluidos compañeros de trabajo y superiores, aceptan opiniones diferentes en la medida en que no tienen miedo de enfrentar y resolver los problemas tan pronto como surgen. También, se considera lo planteado por Oseda et al. (2016), El desempeño sobresaliente de los empleados se puede lograr mediante una gran motivación que genera un buen clima organizacional, que a su vez es producto de buenas prácticas de liderazgo

Estos datos obtenidos en la presente investigación nos ayudan a poder recomendar soluciones de mejora para el bienestar de la institución y fortalecer los lazos entre los líderes y trabajadores. Igualmente, en García e Ibarra (2011) señalan que en las características de clima organizacional que encuentran en la universidad de Guanajuato son de mucha ayuda para que la autoridad inserte cambios planificados que afectan el comportamiento de las personas para que puedan orientarse hacia metas y objetivos organizacionales.

La teoría de ambas variables nos indica que están muy relacionadas, lo cual se corrobora en lo largo de toda la investigación. Cabe mencionar que la investigación no está exenta de limitaciones y las propuestas presentadas pueden enriquecerse a medida que se incluyan perspectivas complementarias en futuras investigaciones que estén ligadas al emprendimiento público y la gestión del cambio. Asimismo, como señala Córcega (2009) el liderazgo no se puede observar en jefes que presionan de manera exagerada para que lleve a cabo la realización de las tareas, dado que muchos de los colaboradores consideran a eso excesivo y por el cual hace que se encuentren insatisfechos con el estilo de liderazgo que muchos jefes ejercen.

Finalmente es importante para seguir manteniendo esta armonía promoviendo líneas orales de comunicación (equipo – individual) y escritas, para comunicar el lineamiento e instrucción que se llevara a cabo en la organización, dado que es la principal fuente para socializar, facilita también el tomar decisiones por transmitir la información que jefes y colaboradores van a necesitar para lograr entender y a su vez hacer un feedback para lograr la meta y objetivo plasmado en la institución. En tal sentido es importante que, el superior aclare a los trabajadores si están realizando bien su trabajo y ofrezca sugerencias de lo que pueden hacer para mejorarlo y de esta manera incentivarlos y motivarlos para un mejor desempeño y fomentar la creatividad, que todo ser humano posee a la hora de aportar ideas, cambiar la rutina, tomar decisiones para enfrentar un problema en el campo laboral. A la par establecer un sistema que reconozca y de recompensa intrínseca y extrínseca para así promover habilidades, la eficiencia y destrezas de los trabajadores; pues cuando ellos son favorables, los trabajadores no se sentirán insatisfechos, aunque tampoco estarán satisfechos,

si se quiere satisfacer a los mismos en sus puestos laborales es necesario plasmar los elementos que tengan relación con el trabajo encomendado o con sus resultados a obtener.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021, ya que se tiene como coeficiente Rho de Spearman un resultado de 0.536 equivalente a una relación positiva moderada y un p-valor de 0.01 ($p < 0.05$).

6.2. El nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021, es de 47.78% regular, siendo este el más resaltante. Esto significa, que las relaciones entre los jefes y los trabajadores no son muy adecuadas y es un poco preocupante tener un valor que indica que de cada 90 trabajadores solo 43 consideran que los jefes poseen un liderazgo regular.

6.3. El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021, es regular con un 66.7%. Esto significa, que de 90 trabajadores 60 de ellos tienen la percepción que el ambiente de trabajo es regular para su desarrollo y desempeño para la realización de las labores encomendadas.

6.4. Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021, ya que se tiene como resultado para la dimensión de liderazgo transaccional un Rho de Spearman de 0.521 y un p-valor de 0.01; para la dimensión de liderazgo transformacional un Rho de Spearman de 0.560 y un p-valor de 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, seguir manteniendo las estrategias de liderazgo y clima organizacional establecidas por la Municipalidad Provincial de Moyobamba para continuar posicionándose entre los municipios de la región. Por otro lado, incorporar capacitaciones dentro de su plan de área de acciones para los nuevos ingresantes para que haya un balance y mayor productividad en su desempeño.

7.2. Al Gerente Municipal y Gerente de Recursos Humanos, fortalecer más las capacidades y evaluaciones a los gerentes para promover un liderazgo más horizontal, basado en lo transformacional y con inteligencia emocional; a los gerentes de cada área, tomarse un tiempo de su hora laboral para hacer pausas activas para motivar a sus colaboradores.

7.3. Al Gerente de Recursos Humanos, crear espacios donde los colaboradores realicen diferentes actividades que involucre el trabajo en equipo, desempeño, etc. Asimismo, se pueden apoyar de herramientas como brainstorming y brainwriting que ayudan a que todos los colaboradores participen activamente. Por otro lado, brindar espacios adecuados para el desarrollo de los colaboradores así fortalecer un clima organizacional bueno para todos.

7.4. Al Gerente de Recursos Humanos se debe mantener las estrategias de liderazgo y clima organizacional establecidas por la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Asimismo, promover el empoderamiento de los colaboradores para continuar laborando de manera satisfactoria en sus respectivas áreas, haciendo un feedback constantes tanto los gerentes como colaboradores.

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2004). *Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional*.
http://www.uvm.cl/csonline/2004_1/pdf/liderazgo.pdf
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, M., Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Alvarado, D., Cafferatta, B. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi*.
- Álvarez, F. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Amorós, E (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT. Escuela de Economía. Chiclayo.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión del de liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura de y urbanismo de la universidad Central del Ecuador de la ciudad el período académico 2010 – 2011*.
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Botero, J. (2011). *Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales*.
<http://www.bdigital.unal.edu.co/4804/1/71772386.2011.pdf>
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Bustos, P. (2004). *Clima organizacional*.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Castañeda, J. (1996). *Métodos de Investigación II*. México: Editorial McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 3ra Edición. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*, 2ª ed. México: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª ed. México DF: Mc Graw Hill.
- Cortes, Enrique Martinez; Rodriguez, Juan Francisco Molina; Parada Toro, Irene M. (2019) *Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México*. Revista scielo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592019000300347&script=sci_abstract
- Cota Luevano, Jesús Alberto (2017). *Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. obregón, Sonora*. Universidad Nacional de la plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/61103>
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thompson.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. (8ª edición). México: International Thomson.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Holl.
- Díaz de Landa, M. (2009). *Tendencias actuales en el liderazgo local: explorando la emergencia de la cultura del nuevo populismo fiscal en los municipios de córdoba*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/Argentina/cijsunc/20110521114242/sec1012.pdf>

- Dulio Oседа Gago, Abdías Chávez Epiquén, Willian G. Castro Paniagua (2016) *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*. Revista Dialnet . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5585963>
- ESAN Graduate School of Business (2018) *¿Cómo tener un buen clima laboral en la empresa?*. <https://www.youtube.com/watch?v=0L95oFQWt3k>
- Espinoza, J. (2007). *Programa para mejorar el clima organizacional*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Lima.
- Flores, M. (1999). *El clima Organizacional*. Colombia. Universidad de Mérida.
- GESTIÓN (2017) *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>
- Franco, G. (2003). *Mejoramiento del clima organizacional*. Caracas. Caracas. Instituto Universitario Pedagógico “Monseñor Rafael Arias Blanco
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*, 6a ed. Barcelona, España: Kairós.
- Gómez, J. (1999). *Recursos humanos, fundamentos del comportamiento humano en la empresa*. Madrid: Encuentro.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del clima organizacional*. <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.

- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, C y Solutó, B (2001). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados del Hipermercado Víveres de Cándido*. Urbe – Maracaibo, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Kellerman, B. y Webster, S.W. (2001). *The recent literature on public leadership reviewed and considered*. *Leadership Quarterly*, 12(4), 485-514.
- Koehler, J.W. y Pankowski, J.M. (1997). *Transformational leadership in government*. Delray Beach, FL: St. Lucie Press.
- López Quevedo, Matg Karol; Saboya Ríos, Nemías (2016) *Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional en la Municipalidad de Chaclacayo*
- MUYMYPES (2021). *España encabeza el ranking de los trabajadores más desmotivados*. <https://www.muypymes.com/2016/04/12/trabajadores-desmotivados>
- Parra, Margel; Rocha, Grace; Durán, Sonia (2021) *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*
- Rivera Moreno, Carmen Elena; Cegarra Cegarra, Orlando José; Vergara, Hilda del Carmen; Matos, Yuraima Margelis (2016) *Clima Organizacional en el Contexto Educativo*
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rodríguez, M. (2006). *Evaluación del Clima Organizacional*. <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/tecnología-información-comunicaciones.htm>.
- Rosa, E. (2003). *Principales Métodos y Técnicas Educativas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

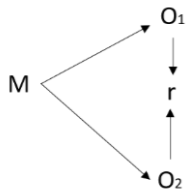
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales.* (1ª ed.). Lima.
- Trottier, T., Van Wart, M. y Wang, X. (2008). *Examining the nature and significance of leadership in government organizations.* *Public Administration Review*, 68(2), 304-311.
- Valdez-Rodríguez, Blanca Estela; Rodríguez-Olivas, Martha Alicia; Hernández-Bernadett, Josefina (2017) *Percepción de la Cultura Organizacional y el Liderazgo en una Institución de Educación superior.*
- Van Wart, M. (2003). *Public-sector leadership theory: An assessment.* *Public Administration Review*, 63(2), 214-228.
- Van Wart, M. (2007). *Leadership in public organizations: An introduction.* Armonk, New York: M.E. Sharpe.
- Vega, C., Zavala, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología.
- Zuzunaga, S. (2018). *Impacto de los estilos de Liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima* 2018.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8512/1/2018_ZuzunagaMelgar.pdf

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Robbins (1999), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para lograr metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la de tener un rango general en una organización.	La variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Estanones en los niveles de 1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno	Liderazgo transaccional	Consideración individualizada	Encuestas escalas ordinales Likert 1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Recompensa contingente	
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	
				Influencia idealizada conductual	
				Motivación inspiracional	
				Estimulación Intelectual	
Clima organizacional	Servir (2017a), el clima organizacional está encaminado a mejorar o mantener la percepción grupal de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. .	La variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Estanones en los niveles de 1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno	Ambiente físico y condiciones materiales	Inmobiliario e infraestructura	Encuestas escalas ordinales Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Equipo y materiales	
			Relaciones sociales	Conflictos	
				Trabajo en equipo	
			Comunicación	Información	
				Medios	
		Toma de decisiones	Sugerencias		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional que presentan en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021</p> <p>Medir la relación entre las dimensiones de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021 es bueno .</p> <p>H₂: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021 es bueno</p> <p>H₃: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Liderazgo O₂ = Clima organizacional r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 250 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estuvo conformada por 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Variables 1 Liderazgo</td> <td>Liderazgo transaccional</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo transformacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Variables 2 Clima organizacional</td> <td>Ambiente físico y condiciones materiales</td> </tr> <tr> <td>Relaciones sociales</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Variables 1 Liderazgo	Liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional	Variables 2 Clima organizacional	Ambiente físico y condiciones materiales	Relaciones sociales	Comunicación	Toma de decisiones
Variables	Dimensiones												
Variables 1 Liderazgo	Liderazgo transaccional												
	Liderazgo transformacional												
Variables 2 Clima organizacional	Ambiente físico y condiciones materiales												
	Relaciones sociales												
	Comunicación												
	Toma de decisiones												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el Liderazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo transaccional						
01	Mi jefe me ayuda siempre que me esfuerce.					
02	Mi jefe aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
03	Mi jefe dedica tiempo a enseñar y orientar.					
04	Mi jefe deja en claro lo que recibiré a cambio de mi trabajo.					

05	Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
06	Mi jefe me informa que lo he hecho bien cuando cumplo con los objetivos propuestos.					
07	Mi jefe averigua la manera de desarrollar mis capacidades.					
08	Mi jefe se relaciona conmigo personalmente.					
Dimensión: Liderazgo transformacional						
09	Mi jefe cuando resuelve problemas trata de verlos de distintas formas.					
10	Mi jefe encamina la atención hacia el futuro de modo optimista.					
11	Me siento orgulloso/a de estar asociado con mi jefe.					
12	Mi jefe habla con entusiasmo sobre las metas.					
13	Mi jefe actúa de manera que se gana mi respeto.					
14	Mi jefe me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
15	Mi jefe recomienda nuevas formas de hacer el trabajo.					
16	Mi jefe enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
17	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
18	Tengo confianza en los juicios y decisiones de mi jefe.					
19	Para mí, mi jefe es un modelo a seguir.					
20	Mi jefe se comporta de modo que puede guiar a sus subordinados.					
21	A mi jefe le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
22	Mi jefe me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					

Cuestionario: Clima organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiente físico y condiciones materiales						
01	La iluminación en el área de trabajo no es adecuado para trabajar.					
02	En el trabajo el aire que respiro dificulta la realización de labores.					
03	Se cuenta con un ambiente de trabajo amplio y espacioso en la organización.					

04	Me provee la organización el mobiliario e infraestructura adecuado que permiten trabajar con comodidad.					
05	La organización proporciona de los equipos y materiales necesarios para realización del trabajo.					
Dimensión: Relaciones Sociales						
06	Existe confianza entre los jefes y trabajadores en la organización.					
07	Existe buena relación entre los trabajadores de la organización.					
08	Los jefes coordinan con anterioridad con el personal sobre las actividades que se realizarán en el trabajo.					
09	Existe apoyo entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.					
10	Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando hay dificultades en el trabajo.					
11	Trabajar en equipo es muy común en la organización.					
Dimensión: Comunicación						
12	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
13	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc.) para mantener comunicados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.					
14	Los trabajadores pueden comunicarse con los directivos para informales lo que sucede al interior de la organización.					
15	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					

16	La comunicación en el trabajo es fluida.					
17	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y promover la unión de los mismos.					
18	Existen diferentes medios o canales para comunicarse en la organización.					
Dimensión: Toma de decisiones						
19	Los jefes toman en cuenta las ideas de los trabajadores en la toman de decisiones de la organización.					
20	La alta dirección considera las sugerencias de los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización.					
21	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores.					
22	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores.					

Validación de los instrumentos de investigación

Metodólogo: Liderazgo



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Liderazgo.
Autor (s) del instrumento (s) : LOPEZ BARBARAN JUNIOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 20 de octubre de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Validación de los instrumentos de investigación

Metodólogo: Clima Organizacional



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Clima organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : LOPEZ BARBARAN JUNIOR

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Validación de los instrumentos de investigación

Especialista 01: Liderazgo



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Vázquez, José Luis
Institución donde labora : Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba.
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Liderazgo
Autor del instrumento : Junior López Barbarán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 18 de NOVIEMBRE de 2021

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL MUNICIPAL
MOYOBAMBA

Mg. José Luis López Vázquez
GERENTE GENERAL IVPM - M

Sello personal y firma

Validación de los instrumentos de investigación

Especialista 01: Clima Organizacional



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Vázquez, José Luis
Institución donde labora : Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba.
Especialidad : Magister en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima organizacional
Autor del instrumento : Junior López Barbarán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 18 de NOVIEMBRE de 2021

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL MUNICIPAL
MOYOBAMBA

Mg. José Luis López Vázquez
GERENTE GENERAL ITPM - M

Sello personal y firma

Validación de los instrumentos de investigación

Especialista 02: Liderazgo



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vásquez Tuanama, Henry Lolán
Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
Especialidad : Magister en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Liderazgo
Autor del instrumento : Junior López Barbarán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Liderazgo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					49	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Acto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 18 de Noviembre de 2021

Municipalidad Provincial de Moyobamba
Oficina de Gestión Pública
Dpto. Nº. 01287678

Sello personal y firma

Validación de los instrumentos de investigación

Especialista 02: Clima Organizacional



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vásquez Tuanama, Henry Lolán
Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
Especialidad : Magister en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima organizacional
Autor del instrumento : Junior López Barbarán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Acto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 18 de Noviembre de 2021


Henry Lolán Vásquez Tuanama
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
D.R.L. N° 41427879

Sello personal y firma

Autorización para la aplicación de la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE MOYOBAMBA

Gerencia Municipal "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, 10 de noviembre del 2021.

²⁹⁹
CARTA N° -2021-MPM/GM

SEÑOR:

JUNIOR LOPEZ BARBARAN
JR BENAVIDES N°523
MOYOBAMBA
Ciudad. -

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN.

REF. : SOLICITUD REG. 469913.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia, se autoriza al Ing. Junior López Barbarán identificado con DNI N°72460208, estudiante de maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, realice la encuesta a los trabajadores de esta Municipalidad, a fin de medir el liderazgo y Clima organizacional para la ejecución del estudio de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MOYOBAMBA
REGION DE SAN MARTIN

CPC. Manuel Moisés Siso Chavez
GERENTE MUNICIPAL

c.c
Archivo

Jr. Pedro Canga N° 262 - Plaza de Armas Moyobamba

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20146806679
Municipalidad Provincial de Moyobamba	
Nombre del Titular o Representante legal:	Manuel Moises Silva Chavez
Nombres y Apellidos	DNI:
Manuel Moises Silva Chavez	27077312

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Junior López Barbarán	72460208

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

Lugar y Fecha:

Firma: 
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MOYOBAMBA
REGION DE SAN MARTIN
CPC: Manuel Moises Silva Chavez
GERENTE MUNICIPAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LÓPEZ BARBARÁN JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LÓPEZ BARBARÁN JUNIOR DNI: 72460208 ORCID 0000-0001-8022-4351	Firmado digitalmente por: LLOPEZBA17 el 07-01-2022 14:24:40

Código documento Trilce: INV - 0507211