



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN EMPRESA Y NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS**

**“El liderazgo de gestión y su relación con el clima organizacional de  
los trabajadores de la Caja Piura, 2022”**

**AUTOR**

Bach. Saulo Gómez Tarrillo

**ASESOR**

Mag. Miguel Ángel Castro Castro  
(ORCID: 0000-0003-3409-7990)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

Disciplina: Gestión de Organizaciones

Pimentel – Perú, 2023



## ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **MG. LIC. ADMR. MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO**, Docente de la Facultad de Comunicación Empresa y Negocios, de la Universidad Particular de Chiclayo, en calidad de **ASESOR** he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el Bachiller: **GOMEZ TARRILLO SAULO**. Titulado: "EL LIDERAZGO DE GESTION Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA PIURA 2022". Elaborado por el Bachiller, **GOMEZ TARRILLO SAULO**, se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **16%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.  
Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel 05 enero del 2023

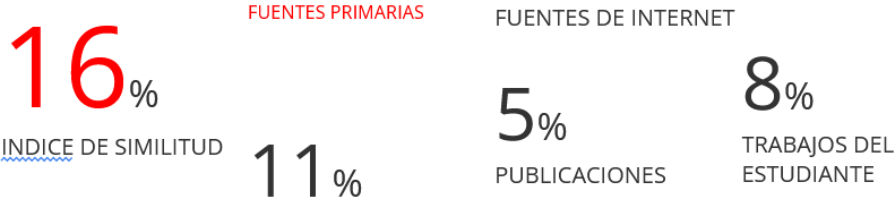
A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Miguel Angel Castro Castro", is written over a horizontal dotted line.

**LIC. ADMR. MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO**

Docente Asesor-UDCH  
DNI 16423080

# SEGUNDO REPORTE INFORME FINAL TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

EL LIDERAZGO DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA PIURA, 2022.

**Tesis presentada para optar el título de Licenciado en Administración**



---

**Bach. Saulo Gómez Tarrillo**

**AUTOR**

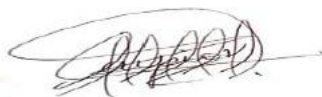


---

**Mg. Miguel Ángel Castro Castro**

**ASESOR**

**Aprobada por el siguiente jurado:**



---

**Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez**

**PRESIDENTE**



---

**Dr. Ytalo Benjamín Biancato Magni**



---

**Mg. Jorge Antonio Castañeda Pérez**

**VOCAL**

## **Dedicatoria**

*A Dios: por concederme la vida;*

*A mis padres, por sus consejos y guiarme  
para ser una persona de bien.*

*A mi esposa, por la paciencia y tolerancia  
para poder culminar mis estudios.*

**Saulo Gómez Tarrillo**

## **Agradecimiento**

A mi amigo Nohé y mi primo Abelardo por el apoyo y sus consejos para culminar mis estudios y ser el profesional que siempre desee.

A CMAC Piura por darme la oportunidad para desarrollarme profesionalmente y contribuir al desarrollo de microempresarios de diversas zonas del país.

**Saulo Gómez Tarrillo**

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
II. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
III. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.1. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.2. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.3. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.4. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.5. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.6. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
3.7. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
IV. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
V. <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
REFERENCIAS.	47

## Índice de tablas

Tabla 1	32
Tabla 2	33
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	35
Tabla 7	36

## Índice de figuras

Figura 1	32
Figura 2	32
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	35
Figura 6	36

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, para lo cual se realizó una investigación de tipo teórica, con un diseño de investigación descriptiva correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, a través de dos cuestionarios aplicados a 352 colaboradores de la Caja Municipal de Piura; obteniéndose información que se procesó a través del estadístico de Pearson que es una medida de la correlación entre dos variables. Los resultados más importantes son que existe relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ), de nivel moderado, entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.478. Mostrando que, al mejorar el liderazgo de gestión, se mejora el clima organizacional. En tal sentido, lo que se realice en el liderazgo de gestión se relacionará directamente en el clima organizacional. Se encontró que hay una influencia más alta y significativa en la dimensión comunicación y de una manera moderada en la dimensión autorrealización, involucramiento y condiciones laborales. No se encontró relación entre el liderazgo de gestión y la dimensión supervisión del clima laboral, estos resultados definen que se acepte la hipótesis H1 como cierta y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Palabras claves:** Liderazgo de gestión, clima organizacional, autorrealización, involucramiento, supervisión, control, condiciones laborales, comunicación.

## **Abstract**

The general objective of this research work was to determine the relationship between management leadership and the organizational climate of the employees of Caja Piura, 2022, for which a theoretical research was carried out, with a descriptive correlational research design. The survey technique was applied for data collection, through two questionnaires applied to 352 collaborators of the Caja Municipal de Piura; obtaining information that was processed through the Pearson statistic, which is a measure of the correlation between two variables. The most important results are that there is a significant relationship (Sig.<0.05), at a moderate level, between management leadership and the organizational climate of the employees of Caja Piura, 2022, with a Pearson coefficient of 0.478, showing that by improving management leadership, the organizational climate improves. In this sense, what is done in management leadership will be directly related to the organizational climate. It was found that there is a higher and significant influence in the communication dimension and in a moderate way in the self-realization, involvement and working conditions dimension. No relationship was found between managerial leadership and the supervision dimension of work climate, these results define that the hypothesis H1 is accepted as true and the null hypothesis (H0) is rejected.

**Keywords: managerial leadership, organizational climate, self-actualization, involvement, supervision, control, working conditions, communication.**

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las organizaciones se ha convertido hoy en día en un factor importante para el buen desempeño y productividad de los colaboradores. La Escuela Europea de Excelencia (2020) define al liderazgo de gestión como la capacidad para influir sobre los colaboradores de una organización teniendo como propósito encumbrarla a alcanzar sus objetivos y mejorar el desempeño laboral.

El liderazgo construye el camino para lanzar a una empresa al éxito, un ejemplo de ello es Amazon que a través del liderazgo innovador de Jeff Bezos ha catapultado a la empresa como el sitio web de compras en internet número uno, generando confianza entre los clientes en un 89%, porcentaje muy alto en compras por internet. Bezos cree que escuchar las críticas, decidir qué hacer y cómo liderar la industria en grupo, han sido factores claves para el éxito de Amazon que ahora mueve billones de dólares.

Así también, Indra Nooyi, CEO de PepsiCo hasta 2019, fue la primera persona en presidir la compañía sin haber nacido en Estados Unidos. La Revista Fortune la consideró como una de las líderes organizacionales más influyente del mundo. En PepsiCo trabajó generando una transformación en la empresa llevándola a construir una marca sostenible y respetuosa del medio ambiente, además de haber conseguido para la empresa beneficios anuales en millones de dólares desde que se encarga de la gerencia financiera.

En Cartagena, por ejemplo, las pymes se han desarrollado gracias a la efectividad que supone el liderazgo organizacional. La preparación de quien o quienes conducen las pequeñas y microempresas son fundamentales porque han hecho frente a competidores no solo locales sino también internacionales a través del desarrollo de estrategias de sostenimiento y desarrollo que les ha dado resultados satisfactorios (Gómez, 2018).

Los liderazgos de una gestión pueden variar en gran medida dependiendo de la filosofía que lleven quienes están al frente de la organización, estos pueden ser transformacionales, es decir inspiradores o transaccionales en base a castigos y recompensas. De cualquier modo, influyen y satisfacen las necesidades de los colaboradores, introducen cambios, resuelven conflictos, forman y orientan el desarrollo, motivan a los colaboradores a avanzar hacia una visión de futuro y construyen ética y moral. Todo ello de alguna manera genera un clima organizacional positivo o negativo según sea el caso y que a su vez lleva a generar

productividad en los colaboradores y con ello se construye también la imagen y reputación de una organización. Un clima negativo producto de una mala gestión es capaz de destruir un ambiente de trabajo y generar situaciones conflictivas y de bajo rendimiento.

Ejemplos de liderazgo y buena gestión en Perú es sin lugar a dudas el que ejerce Dionisio Romero Paoletti presidente del Grupo Credicorp considerado como un gran estratega que ha conducido con mucho éxito al Banco de Crédito del Perú, Prima AFP, en microfinanzas Mi Banco y Grupo Pacífico que hoy en día ostentan una gran rentabilidad. Asimismo, Gestión y Merco (2016) destacan el indudable liderazgo de Erasmo Wong de tiendas Wong quien con su gestión comercial ha logrado dotarle un enfoque al cliente y brindarle un servicio de alta calidad mediante la compra cómoda, eficaz y lo más placentera posible.

Por ello, se hace importante el liderazgo en la conducción de una organización, así, la Caja Piura es una institución que lleva 40 años en el mercado impulsando la inclusión financiera innovadora para mejorar la calidad de vida de los clientes. En 1986 deciden expandirse al interior del país, inaugurándose así la primera agencia descentralizada en el distrito La Unión. En 1992 se pone en marcha la automatización de las transacciones y se interconectan las operaciones de las agencias con las operaciones de la Oficina Principal, con la finalidad de realizar operaciones en tiempo real. Ya pensaban en su ingreso al mercado limeño y lo concretan en el 2003 abriendo dos agencias ubicadas en Santa Anita y Miraflores. El año 2012 ya consolidada y con la marca posicionada como Caja Piura continúa su plan de expansión al interior del país llegando a las 100 agencias a nivel nacional, con presencia en 22 departamentos del país. Cada vez realiza más innovaciones pensando siempre en los clientes y su fidelización con la caja. Caja Piura lanza su servicio de compras por internet a través de la tarjeta Piura Cash Visa. Además de ello su visión de liderazgo consolida una cultura de Desarrollo humano, Innovación, Transparencia y Orientación al Cliente.

Caja Piura es reconocida como la mejor institución financiera en servicios por la Cámara de Comercio de Lima (CCL), según la XVI Encuesta Anual de Ejecutivos 2017.

Para el 2020, un año muy duro para las instituciones financieras por la pandemia del COVID 19, coincidentemente en febrero lanzó su app móvil Caja Piura APP para facilitar a los clientes sus operaciones desde sus dispositivos móviles, el cual ha sido uno de los canales electrónicos más utilizado en el

confinamiento por temas de salud. Sin embargo, como se ha ampliado tanto el horizonte de Caja Piura a nivel nacional se ha hecho más difícil el manejo de los Recursos Humanos de modo que no se conoce en demasía el clima organizacional de la institución y como es aceptado el liderazgo del gerente, sus políticas normativas y sus políticas de calidad. Ello nos lleva a plantearnos el problema general siguiente: PG.- ¿Existe relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?, y los siguientes problemas específicos: PE1.- ¿Existe relación entre el liderazgo de gestión y la motivación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?; PE2.- ¿Qué relación existe el liderazgo de gestión y la reciprocidad de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?; PE3.- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de gestión y la participación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?; y, PE4.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?.

Se planteó también como objetivo general: OG. - Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; y, como objetivos específicos se plantearon: OE1.- Identificar la relación entre el liderazgo de gestión y la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; OE2.- Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; OE3.- Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; y, OE4.- Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022. OE5.- Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura.

La investigación se justifica desde el punto de vista **teórico**, porque permitirá recopilar información sobre liderazgo de gestión en las organizaciones crediticias y como impacta en el clima organizacional. La información que se referencia teóricamente podrá ser utilizada en futuras investigaciones sobre el tema. Desde el punto de vista **práctico**, las recomendaciones que surjan producto de esta investigación servirán como aportes para la toma de decisiones de la organización y para aplicar los correctivos necesarios en pro de la calidad del servicio. Desde el punto de vista **metodológico**, las dimensiones e indicadores servirán para construir instrumentos de medición y serán debidamente validados y hallados su confiabilidad por el estadístico Alfa de Cronbach, que podrán ser

utilizados en contextos similares. Desde el punto de vista **social**, se torna importante porque todo proceso que involucre recursos humanos siempre tiene sus particularidades y cuando se van descubriendo los diferentes constructos de comportamiento se van mejorando e implementando nuevas formas de relaciones que permitan alcanzar satisfactoriamente los objetivos planteados por la institución.

La hipótesis general planteada es: HG: Existe una relación significativa entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; y, como hipótesis específicas: HE<sub>1</sub>: La relación entre el liderazgo de gestión y la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 es significativa; HE<sub>2</sub>: Es significativa la relación entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; HE<sub>3</sub>: Es significativa la relación entre el liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022; HE<sub>4</sub>: Es significativa la relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 HE<sub>5</sub>: Es significativa la relación entre el liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

## II. DESARROLLO

**Antecedentes internacionales**, en el cual observamos a **Gonzales et al. (2018)** en su investigación titulada La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Los autores indagaron la forma como incide el liderazgo transformacional en el clima organizacional de una empresa de Ambato en el Ecuador. Se analizó el liderazgo y el clima laboral mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los empleados y gerentes La población estuvo conformada por 50 empleados de la empresa en Tungurahua. Se observaron relaciones interpersonales de empleados y autoridades, para determinar causas de un bajo rendimiento laboral y se propusieron estrategias para mejorar y crear cambios organizacionales, transformando factores negativos en positivos, permitiendo que los colaboradores aprovecharan al máximo sus competencias. Se estableció la relación o interdependencia entre las variables de estudio. **Ortiz (2018)** en su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, Distrito III, Municipio de Managua durante el II semestre del año 2016”, investigación realizada para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, buscó valorar la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo para lo cual aplicó una encuesta a 64 estudiantes así como un focus group a 24 profesores y una entrevista a la directora y subdirector de la institución educativa. Concluyendo que a nivel interno la institución presenta un clima favorable, aunque no faltan conflictos y problemas de comunicación entre la dirección y los docentes y estudiantes. Asimismo, la investigación reveló que se realiza un liderazgo de tipo democrático pero que no conduce a la innovación en los procesos en aras de mejorar la calidad de la institución, por ello recomienda la autora realizar capacitaciones y convocar a los docentes para la elaboración conjuntamente con directivos del plan estratégico.

**Paladines (2018)** en su tesis “Plan de marketing para el posicionamiento de la empresa “Inicia” en la ciudad y provincia de Loja en el periodo 2017” desarrollado en la Universidad Nacional de Loja-Ecuador con la finalidad de obtener el título de Licenciado en Administración, redacta todo el proceso de llevado a cabo para realizar un plan de marketing para dicha empresa constructora, analizando toda la situación actual de ese sector, se inició realizando un estudio de mercado. El

Objetivo general fue “Diseñar un plan de marketing para el posicionamiento de la empresa INICIA en Loja-Ecuador”. Metodología: Fue de enfoque cuantitativo ya que se aplicaron encuestas en modalidad de cuestionario tanto a clientes como a colaboradores. Técnica: Encuesta aplicada fue un cuestionario recolectando datos de los clientes también como a colaboradores, se pudo entrevistar al Gerente donde pudo nombrar y detallar las necesidades primordiales para poder hacer conocer su empresa. Conclusiones: Se plantearon soluciones de marketing teniendo como finalidad la difusión de estrategias de publicidad para el aumento de clientes teniendo un marco de construcción responsable.

**Reaño y Pinzón (2019)** en su tesis, “Estrategia de mercadeo digital para un restaurante típico en Bogotá Caso de estudio: Restaurante Origen Bistró.” realizada en la Universidad Nacional de Colombia con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración denominada La cual ha tenido como: Objetivo General el crear una estrategia de mercadeo digital para la consecución de nuevos clientes, indagando sobre formas novedosas de utilizar la tecnología para llegar a nuevos segmentos meta para el restaurante Origen Bistró, tuvo como: Metodología: Fue de enfoque cuantitativo ya que se aplicaron encuestas tanto a clientes como a colaboradores. Técnica: Encuesta aplicado fue un cuestionario recolectando datos de los clientes también como a colaboradores, se pudo entrevistar al Gerente donde pudo nombrar y detallar las necesidades primordiales para poder hacer conocer su empresa. Conclusiones: que la mejor estrategia digital es instalarse dentro de sitios web ya reconocidos donde se permiten tener espacios propios para informar al cliente sobre los servicios ofrecidos.

**Pastora, Benavides, y Guevara (2019)** En Nicaragua, en su investigación El marketing digital en la captación de clientes en Ópticas Münkel sucursal Estelí en el segundo semestre del año 2019, realizada en la Universidad Nacional de Nicaragua- Managua, para optar el título de licenciado en Administración, tuvo como objetivo general describir el proceso de captación de consumidores en Ópticas Münkel sucursal Estelí en el segundo semestre del año 2019. El tipo de investigación es cualitativa detallada y las técnicas utilizadas fueron la encuesta, entrevista y la guía de observación. La población está compuesta por 166,526 pobladores de la localidad Estelí mayores de 18 años y una muestra de 382 consumidores de la óptica. La Metodología fue descriptiva, no experimental, de corte transversal, como consecuencia tenemos que la Organización ha logrado un

elevado grado de fiabilidad, entregando un conveniente servicio a partir del primer instante, brindando un servicio veloz y realizar una buena comunicación con sus consumidores. Se concluyó que la importancia de que un 20 comprador se encuentre satisfecho; es convertir los clientes por frecuentes a clientes fidelizados de las diversas marcas que da la óptica (p. 15).

Respecto a los **antecedentes nacionales**; **Capuñay (2019)** en su investigación titulada Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana, tiene como objetivo de determinar el impacto que genera el liderazgo sobre el clima organizacional de las empresas PYMES en Lima Metropolitana concluyendo que el liderazgo tiene un fuerte grado de asociación positiva con el clima organizacional. También se observó que el liderazgo aporta de manera significativamente en el ambiente de trabajo, siendo la que mayor valor genera. En empresas PYME que tienen pocos trabajadores y una sola jefatura, este debe tener habilidades comunicativas y capacidad para guiar, dirigir y motivar a sus colaboradores para el éxito de la empresa. Es importante también recalcar que la autora manifiesta que una empresa puede tener un buen planeamiento estratégico, pero si no hay una buena visión del líder no podrá sobrevivir. El liderazgo en las pymes limeñas es neutral, es decir hace falta mayores y mejores habilidades para que sea positivo. **Ramírez (2018)** investigó Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017, teniendo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional para lo cual utilizó el diseño descriptivo correlacional considerando una población muestra de 100 personas concluyendo que indican que existe influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Sagrado Corazón en el año 2017. El estilo de liderazgo directivo que practican es transformacional, se caracteriza por ser innovador, comunicador carismático, motivador, integrador y analítico. De otro lado, **Sánchez (2019)** investigó El Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, teniendo como objetivo determinar el nivel de relación entre una y otra variable utilizando la metodología cuantitativa con diseño correlacional en una muestra de 72 profesores a quienes aplicó un cuestionario debidamente validado y confiabilizado, encontrándose según la prueba estadística Rho de Spearman ( $r=0,754$ ) una relación significativa directa entre ambas variables, es decir a mayor liderazgo existe un mayor nivel de clima organizacional.

**Díaz (2019)** en su tesis “Diseño de estrategias de marketing digital para el restaurante vestigios cocina peruana, Lamas 2018.” realizado en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto con la finalidad de obtener el título de Licenciado en administración de empresas. Dice que el marketing digital está conceptualizado como el estudio de la tecnología digital que contribuye a las acciones del marketing que están encaminadas a conseguir rentabilidad y retener a los clientes, mediante una identificación de lo significativo que son las estrategias que nacen de la tecnología digital, para de ese modo optimizar el juicio de los compradores, ya que estos están estrechamente ligados al nacimiento de estas herramientas, puesto que crecieron con ellas, es así que el público objetivo está sujeto a la utilización de las mismas. Objetivo General: Diseñar de estrategias de marketing digital para el restaurante vestigios cocina peruana, Lamas 2018.” Metodología: Fue de tipo cuantitativa ya que empleamos encuestas. Instrumento: Se aplicó un Cuestionario. Conclusiones: Se analizó lo importante que son las estrategias de Marketing digital en época tan difícil con esta pandemia que nos azota y se optimizó el juicio de los compradores, ya que estos están estrechamente ligados al nacimiento de estas herramientas, puesto que crecieron con ellas, es así que el público objetivo está sujeto a la utilización de las mismas.

**Astupiña (2018)** en su tesis “Marketing digital y el posicionamiento de la empresa Peri Peruana S.A.C. – San Isidro, 2017” desarrollada en la Universidad Federico Villareal en la Ciudad de Lima para obtener el título de Licenciado en Administración y que tuvo como: Objetivo general: el encontrar como se relaciona el marketing digital y el posicionamiento de la empresa de construcción antes mencionada, tuvo una población de 100 clientes, a los cuales se les brindó: Metodología: La investigación tiene por un enfoque cuantitativo en donde se utilizó elementos que comprenden a la empresa para estudiar las causas que han ocasionado la aplicación del Marketing Digital en el posicionamiento y así establecer con exactitud soluciones al problema para un crecimiento competitivo dentro del mercado. : una encuesta con 72 preguntas, de acuerdo a los Conclusiones: Los resultados obtenidos se pudo observar que solo el 17.6% hacen uso del marketing digital ya que conocen que la empresa cuenta con una página web.

En cuanto a los **antecedentes locales, Cubas (2018)** Chiclayo – Perú, en su tesis titulada “Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las

instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo - 2017”, con el objetivo de proponer un modelo de liderazgo desde la dirección que contribuya a mejorar el clima organizacional en instituciones educativas públicas de Chiclayo, para ello con la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz conformada por 45 colaboradores, de los cuales trabajó con 26 docentes y 4 trabajadores administrativos como muestra a los cuales se les aplicó un cuestionario con 57 preguntas cuyos resultados sirvieron de insumo para diseñar el Modelo de Liderazgo de Gestión, el mismo que fue validado a juicio de expertos los cuales determinaron que su correcta aplicación fortalecería el clima organizacional de la institución. Asimismo, la autora concluyó que en las dimensiones de estructura, identificación y relaciones interpersonales se encontró que están en un nivel medio mientras que las dimensiones de liderazgo directivo y satisfacción laboral se encuentran en un nivel bajo y muy bajo, lo que hizo que le de peso a la propuesta.

**Temoche (2019)** en su tesis “Estrategias de marketing 2.0 para el posicionamiento del restaurante "El Rincón del Pato - Típico y Criollo" desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo, con la finalidad de obtener el título de Licenciado en administración, la cual tuvo como: Objetivo General: El realizar la estrategias de marketing 2.0 para dicho restaurante, ya que el restaurante no cuenta con el reconocimiento que se desea, gracias al marketing 2.0 se busca una comunicación directa con los clientes para poder saber sus puntos de vistas y para poder así elaborar estrategias que ayuden a la empresa a ser reconocida. Metodología: La investigación tiene por un enfoque cuantitativo en donde se utilizó elementos que comprenden a la empresa para estudiar las causas que han ocasionado la aplicación del Marketing Digital en el posicionamiento y así establecer con exactitud soluciones al problema para un crecimiento competitivo dentro del mercado. Instrumento: Se aplicó un cuestionario. Conclusiones: Los resultados nos indican que la aplicación del Marketing 2.0 es eficiente y eso nos permite posicionar a nuestra empresa y también incrementar nuestras ventas.

**Jiménez y Segura (2019)** en su tesis “Plan de marketing digital para el restaurante “El limón” en la ciudad de Lambayeque” realizado en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo de la Ciudad de Chiclayo con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en administración, cuyo Objetivo General: Crear un plan de marketing digital para el restaurante limón de la ciudad de Lambayeque. Metodología: Fue de tipo cuantitativa ya que tuvimos que aplicar una encuesta en su modalidad de

cuestionario a todos los de trabajadores de la empresa. Instrumento: Se aplico un cuestionario. Conclusiones: Los resultados de la encuesta nos dicen que debemos crear un plan de marketing digital actualizado y coherente sobre todo saber a qué público objetivo nos dirigimos con la finalidad de aplicar nuestras promocióne y publicidad a ese sector de personas.

**Rojas (2019)** en su trabajo de investigación titulado “Relación entre el liderazgo y el clima organizacional docente de la Institución Educativa Privada “Santa Teresita” Monsefú -Chiclayo” con el propósito de obtener su grado de Segunda Especialidad en Gestión Educativa por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo se propuso explicar la relación entre ambas variables de estudio, para lo cual aplicó un cuestionario para conocer el liderazgo en la institución educativa y para el clima organizacional implementó el cuestionario validado y confiabilizado de Sonia Palma. La muestra de estudio estuvo constituida por 12 docentes encontrándose a través de la prueba de correlación de Pearson una relación positiva ( $r=0.709$ ) entre liderazgo y clima organizacional. Las dimensiones que ayudaron fueron el sentido de identidad del personal, las buenas relaciones entre los colaboradores, así como la cooperación y apoyo mutuo entre directivos y compañeros de trabajo. Sin embargo, el autor también encontró que se debe poner especial énfasis en el diseño de estrategias para mejorar las dimensiones de estructura, responsabilidad, desafío, estándares y conflicto para alcanzar una relación positiva perfecta.

**Huchiyama (2020)** investigó sobre *“El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo”* tesis conducente a la obtención del grado de Maestra en Gestión del Talento Humano por la Universidad César Vallejo con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de la institución materia de investigación. Para lograr su propósito, la autora aplicó una encuesta utilizando la escala de Likert a 93 colaboradores de la institución encontrando a través del análisis de regresión lineal múltiple que si existe influencia del liderazgo sobre el clima organizacional especialmente cuando el líder como figura de la institución sabe supervisar y guiar, ello propiciará que exista un clima positivo para beneplácito de los colaboradores que serán más productivos y contribuirán a cumplir las metas trazadas.

Respecto al **marco teórico**, y para efectos de la presente investigación se realizó una exhaustiva investigación bibliográfica sobre la variable liderazgo de gestión, donde Chiavenato (2020) lo define como una influencia interpersonal ejercida en

determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana. Manifiesta que es un fenómeno social, cuya influencia ocurre en grupos de trabajo, en los que opera como fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad. Asimismo, Múgica (2003) citando a Robbins define el liderazgo de gestión como una forma en la que los líderes o gestores son capaces de influir en otros para guiarlos. Botero (2017) citando a Lee y Park refiere que la gestión de los altos directivos define el éxito de una empresa porque son los que toman decisiones con sus estrategias diseñadas en base a sus conocimientos, percepciones, valores y experiencias. En este sentido, Chiavenato (2020) completando la definición manifiesta que la gestión del talento humano son conjunto de políticas y prácticas gerenciales para dirigir personas o recursos; a través de las fases de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Así, el reclutamiento se traduce en la divulgación de las oportunidades laborales en un mercado atrayendo a los candidatos al siguiente proceso de selección que se caracteriza por escoger a los mejores postulantes para la empresa y está compuesta de varias etapas como la evaluación de la hoja de vida, entrevista personal, pruebas psicológicas, de conocimientos etc., luego pasa a la siguiente fase de inducción y capacitación que son procesos de aprendizaje a través de información proporcionada por la empresa, desarrollo de habilidades, talleres de actitudes entre otros. Las recompensas forman parte importante de este proceso pues sirven para motivar al personal a la productividad. La más común es la remuneración sin embargo también existen recompensas que no son monetarias y pueden ser vacaciones, descanso semanal, gratificaciones, etc. En cuanto a la evaluación del desempeño se realiza para estimar la excelencia y resultados de los colaboradores y proponer planes de mejora; esta evaluación, de ninguna manera debe representar un motivo para temer sino por el contrario para corregir y mejorar.

Yukl (2008) expone que los líderes deben poseer características especiales que les permita gerenciar estratégicamente una organización. Estas deben ser: pericia técnica para que sea capaz de comunicarse con miembros de equipos que cumplen diferente función, habilidades cognitivas para resolver problemas complejos que requieren pensamiento crítico y creatividad, habilidades interpersonales para comprender las necesidades de los distintos colaboradores logrando un trabajo cohesionado, habilidades de gestión de proyectos para planificar y organizar responsabilidades financieras, habilidades políticas para

obtener recursos, asistencias o aprobación que se requiera de alta dirección u otros miembros relevantes de una organización. Pero no siempre el liderazgo tuvo este concepto es por ello que algunos jefes consideran que el liderazgo le otorga mucho poder.

Para Rodríguez (2019), el liderazgo de gestión posee tres dimensiones importantes: la formación que se traduce en experiencia requerida para el cargo, el desempeño como jefe de una organización a cargo de un equipo, la capacidad para conducir al grupo de trabajo hacia la consecución de los objetivos de la organización y su constante capacitación para estar preparado para afrontar los retos que supone estar al frente de un cargo directivo. La segunda dimensión importante son los valores que no son más que la actitud que muestra, su entrega y responsabilidad como líder y la transformación o acción que se traduce en la reingeniería, la eficiencia y eficacia en las actividades que realiza.

Weber (2020) refiere que existen cinco tipos de liderazgo de gestión a saber coincidiendo con otros autores: El estilo autoritario o autocrático como su nombre los indica es restrictivo socialmente, es decir, está distante de los colaboradores se centra en el desarrollo de las tareas, si bien los colaboradores conocen sus funciones, estas se convierten en rutinaria y carentes de iniciativas. Los estudios refieren que hay un alto cumplimiento en las tareas, pero puede causar también aversión y mal clima laboral. En el estilo democrático, los líderes se centran en las personas, son considerados, permisivos y orientados a las necesidades de los trabajadores. El líder de estilo anárquico genera la libertad para tomar decisiones en grupo. Hay una mínima participación pues actúa bajo la premisa de dejar ser y dejar hacer que viene del francés "laissez-faire", aludiendo al nivel mínimo de intervención del líder. Es positivo porque fomenta la creatividad y proactividad de los colaboradores y puede ser negativo porque promueve la holgazanería al percibir que no hay supervisión y su trabajo no es valorado. Finalmente, el líder del estilo con facultamiento o empowerment otorga a los empleados la posibilidad de tomar decisiones en determinadas situaciones, comparte la responsabilidad y la autoridad.

Mac Gregor (2020) agrega el liderazgo transformacional cuya principal característica es el alto nivel de comunicación empleado-líder reforzando así el ambiente grupal y la consecución de objetivos y metas. Existe una constante retroalimentación que le permite al líder tomar mejores decisiones. La importancia

del liderazgo en la gestión empresarial según manifiesta Martin (2022) radica en conseguir que los trabajadores rindan en su máximo potencial en beneficio de la empresa y es el líder el encargado de motivarlos y conducirlos por un ambiente positivo para su óptimo desarrollo.

De otro lado, con respecto a la variable **Clima Organizacional** Guevara (2018) lo define como un conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características. Para Lucas (2019) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, es la atmosfera característica de cada organización; mientras que, para Ruiz (2021) refiere que el clima laboral es un conjunto de propiedades de ambiente laboral percibidas por los individuos que laboran en ese lugar, que sirve como fuerza vital y que influyen en su conducta de trabajo. Melo (2018) refiere que el clima en sí mismo, una actitud perceptiva de la atmosfera personal e institucional. Así mismo, poder entenderse como una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado de la conducta y normativas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras. Así pues, es un conjunto de percepciones, de tipo descriptivo y no evaluativo, referido a la totalidad o partes de la organización y que influye en la conducta y actitudes de los miembros. Por otro lado, Guevara (2018) habla del clima como apreciaciones evaluativas y valorativas compartidas por los miembros de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y a las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Los miembros de la organización no constituyen los elementos del sistema organización, sino parte de su ambiente interno. El clima en esta perspectiva debe ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de sus experiencias en y con el sistema organizacional. Sin embargo, para Palma (2004) el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permitiendo ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

De otro lado, para Palma (2004), el clima laboral se divide en **dos dimensiones** las cuales se determinan en las siguientes: **La autorrealización** (realización personal), es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva al futuro. Asimismo, se tiene el involucramiento personal que es la identificación de los colaboradores con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. **La supervisión**, es la apreciación de funcionalidad y significación de superiores de la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Con respecto al factor comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención a usuarios y/o clientes de la misma. También se consideran a las condiciones laborales estableciendo que es el reconocimiento de lo que la institución provee, es decir, los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas; en este caso se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento de trabajo bien hecho, cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Según Rubio (2000), los aspectos a evaluar son: Liderazgo que la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo, que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito. Otro factor importante son las remuneraciones. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de una peligrosa asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien los percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento.

Guevara (2018), postulan la existencia de nueve factores que se aplicarían en el clima existente en una determinada empresa. Cada uno de estos factores se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: Estructura, que representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la

cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La responsabilidad que es la interpretación acerca de la autoridad en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha; cuando se percibe la posibilidad de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. La Recompensa que corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. El desafío acerca de los retos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos. Las relaciones que son la forma de interpretar las relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados asociados a la atmosfera psicológica que determina. La cooperación que es la creencia de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. Los estándares definidos como la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. El conflicto definido como el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La Identidad que es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Para Guevara (2018) El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa ya que repercute de manera directa en el desempeño de los empleados. El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial; en tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral está condenado al fracaso empresarial. Tener un excelente clima

laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor.

### **Definición de términos básicos.**

**Clima organizacional.** Conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta (García y Zapata, 2016).

**Liderazgo:** Proceso de influencia de una persona (Líder) sobre un grupo de personas para conseguir los objetivos de la organización. (Londoño, 2018).

**Reputación:** Reconocimiento de los que los stakeholders hacen sobre el comportamiento corporativo de una compañía a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, empleados, accionistas y comunidad en general. (Villafañe, 2004)

**Motivación laboral:** Proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas. (Galván, 2017)

**Involucramiento:** Percepción que mide el grado de implicación psicológica de un individuo con su trabajo, (Riquelme, 2022)

**Participación:** Robbins (2005) define la participación en el trabajo como el grado de identificación de un colaborador con su trabajo, su forma de desempeñarse de manera activa y propositiva.

**Comunicación:** Albañil (2015) citando a Chiavenato define a la comunicación como un proceso de intercambio de información y significados de una persona a otras, además de la relación que supone el proceso a través de pensamientos, valores, hechos e ideas.

**Autorrealización:** Grado máximo de satisfacción y felicidad de los colaboradores con su trabajo en el que existe un alto grado de compromiso laboral y no existen conflictos entre los equipos de trabajo. (Quintana, 2022)

**Condiciones laborales:** Aspectos del trabajo con posibles consecuencias negativas y/o positivas para la salud de los trabajadores: aspectos ambientales, tecnológicos, de organización y ordenación del trabajo. (Istas, 2010)

**Supervisión:** Proceso mediante el cual una persona preparada asume la responsabilidad de dirigir a otras para conseguir resultados positivos y objetivos comunes. (Cano, 2005)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de investigación

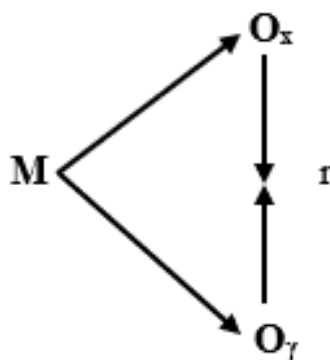
La investigación es de tipo aplicada porque se busca utilizar la teoría para aplicarla con la realidad (Barros – 2018)

Según su nivel de profundización es descriptiva, Alban (2020) porque busca realizar un análisis de la realidad y es correlacional porque mide la relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas. (Huamani 2019)

#### 3.2. Diseño de investigación

No experimental - transeccional y correlacional. No experimental, Hernández, Fernández y Batista (2010), porque no hay manipulación intencionada de las variables de estudio solo se observa cómo fueron encontradas en su entorno en las mismas condiciones.

Es de corte transversal, porque se llevará a cabo en un momento único y, correlacional porque como sostiene Marroquín (2012) tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación, siendo su esquema el siguiente:



**Dónde:**

**M** = Muestra de estudio

**O<sub>x</sub>**= Liderazgo de gestión

**O<sub>y</sub>**= clima organizacional

**r**= relación

### 3.3. Variables y operacionalización

#### **Variable 1.**

**Liderazgo de gestión.** Es una herramienta efectiva, un activo para cualquier empresa que consiste en aprovechar las habilidades del líder para la consecución de los objetivos empresariales. (EIPE, 2020)

#### **Variable 2.**

**Clima organizacional.** Es el medio ambiente de trabajo, conjunto de percepciones que los colaboradores de una empresa tienen sobre el ambiente laboral. (IsoTools Excellence, 2016)

**Tabla 1**

**Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumentos
<p><b>Variable 1</b></p> <p>Liderazgo de gestión</p>	<p>Conjunto de políticas gerenciales para dirigir personas o recursos; a través de las fases de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y de evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2020)</p>	<p>Se diseñará un cuestionario para evaluar los componentes de cada variable, considerando el reclutamiento, la Selección, la Capacitación, las Recompensas, y la Evaluación del desempeño.</p>	<p>Formación</p> <p>Valores</p> <p>Transformación</p>	<p>Experiencia requerida. Desempeño. Capacidad Capacitación</p> <p>Actitud Entrega responsabilidad.</p> <p>Actitud hacia el cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Eficiencia.</li> <li>● Eficacia.</li> </ul>		<p>Likert</p>	<p>Encuesta</p>
<p><b>Variable 2</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Apreciaciones valorativas compartidas por los miembros de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales dadas en torno a él y a las diversas regulaciones formales que afectan dicho</p>	<p>El clima organizacional se evaluará considerando las siguientes dimensiones: la Motivación, la Reciprocidad, la Participación y la Comunicación</p>	<p>Autorrealización</p> <p>supervisión</p>	<p>Posibilidades de desarrollo personal Perspectivas de futuro laboral Reconocimiento</p> <p>Orientación de las tareas Grado de confianza con los superiores Relación de apoyo</p>		<p>Likert</p>	<p>Encuesta</p>

---

trabajo. 2005)	(Rodríguez,	Seguimiento y control
	Involucramient o personal	Grado de identificación Compromiso laboral Cumplimiento de áreas y funciones
	Condiciones laborales	Satisfacción con la infraestructura Remuneraciones empowerment Trabajo en equipo Coherencia
	Comunicación	Fluidez Espíritu de ayuda Precisión de la información

---

### 3.4. Población, muestra y muestreo

#### **Población.**

La población de la investigación está conformada por todos los trabajadores de la Caja Piura, en un total de 4120 trabajadores.

Al respecto, Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), define a la población como un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, por lo que

“La población se refiere a la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

#### **Muestra.**

Marroquín (2012) refiere que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población. Se caracteriza por ser objetiva y reflejo fiel del universo (población), de ella, de tal manera que los resultados obtenidos -en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

En este caso, para definir la muestra se utilizará la fórmula para poblaciones finitas o conocidas.

Donde:

N= Tamaño de población (4120)

Z= Nivel de confianza 95%

p\*q= probabilidad que un hecho ocurra

p= probabilidad (50%)

q= complemento (50%)

e= margen de error (5%)

n= tamaño de la muestra

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$4120 * 1.96^2 * 0.05 * 0.05 = 352$$

---

$$0.05^2 (4120-1) + 1.962 * 0.05 * 0.05$$

### **Criterios de inclusión**

Solo se considerará a trabajadores que estén en planilla y que tengan más de 6 meses laborando en la Caja Piura

### **Criterios de exclusión**

Trabajadores nuevos con menos de tres meses de antigüedad.

## 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### **Técnica**

Para Baena (2017) la recolección de datos es un paso muy importante en la investigación porque delinea el camino a seguir para alcanzar los objetivos propuestos. Las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas dirigidas al apoyo del método. La técnica que se utilizarán en la presente investigación es la encuesta.

### **Instrumento**

Una de las formas primordiales de recolección de datos en cualquier ciencia es el contacto directo con la realidad; este contacto se da a través de la aplicación de los instrumentos en cualquiera de sus manifestaciones y comportamientos (Muñoz, 2015). El instrumento que se utilizará es el cuestionario. Se aplicarán dos cuestionarios, uno para cada variable.

<b>TÉCNICA</b>	<b>INTRUMENTO</b>
Encuesta	Cuestionario

### 3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones

Es muy importante el procedimiento de recolección de datos ya que permitirá corregir los instrumentos en su debido momento a través de la confiabilidad realizada con el estadístico Alfa de Cronbach con ello el instrumento quedaría listo para su aplicación. Se sugiere de manera puntual: Revisar de manera detallada los datos o la información obtenida, prestando atención especial a la coherencia, detectar omisiones y errores y juzgar la calidad de la información y su grado de confianza.

### 3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de correlaciones descansa en diversos supuestos estadísticos. Quizás los más importantes se refieren al tipo de variable y tipo de distribución de variables de la muestra. El análisis que se desarrollará en la presente investigación es Rho de Spearman, este coeficiente de correlación es proporcionalmente estándar, esto significa que su rango va de -1 a +1.

Generalmente, lo más cercano al valor +1 indica que existe una correlación positiva entre las variables y lo más cercano al valor -1 establece que dicha correlación es negativa. (Castañeda et al., 2010)

#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

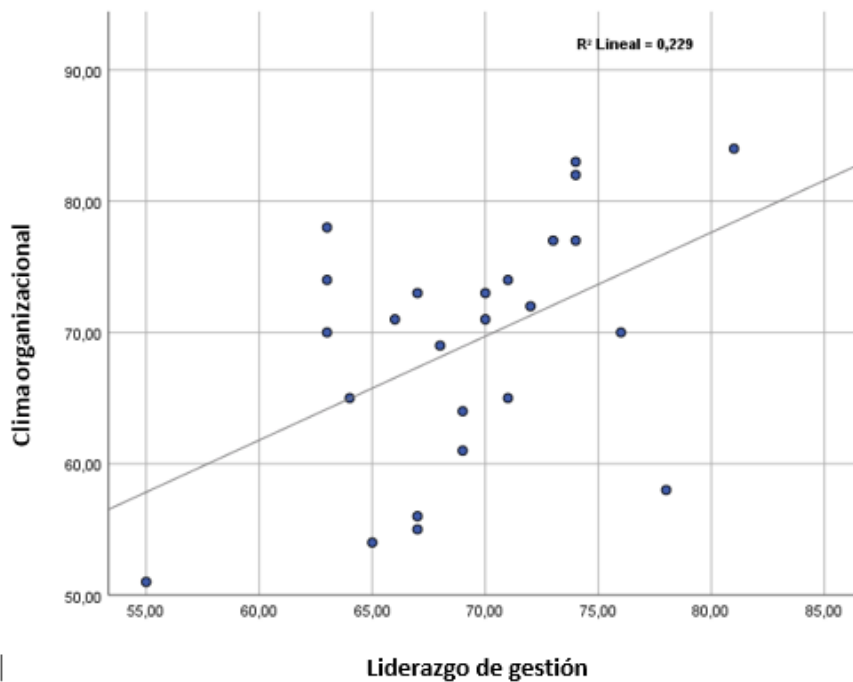
**Tabla 1**

Relación del liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura 2022.

		Liderazgo de gestión	Clima laboral
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1	,478*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	25	25
Clima laboral	Correlación de Pearson	,478*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** De la tabla 1, verificamos que existe relación significativa (Sig.<0.05), de nivel moderado, entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.478. Mostrando que, al mejorar el liderazgo de gestión, se mejora el clima organizacional.



**Figura 1. Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022**

De la figura 1, se aprecia que, cuanto mejor es el liderazgo de gestión, mejora el clima organizacional.

### Objetivos Específicos

#### Objetivo Específico 1

Identificar la relación entre el liderazgo de gestión y la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

#### Tabla 2

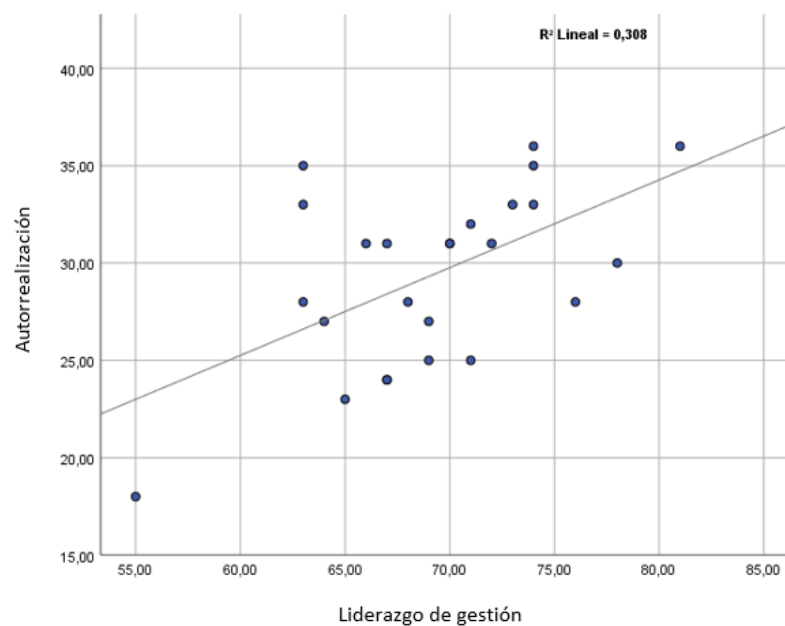
*Relación entre el liderazgo de gestión y la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.*

		Liderazgo de gestión	Autorrealización
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	25	25
Autorrealización	Correlación de Pearson	,555**	1

Sig. (bilateral)	,004	
N	25	25

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

**Nota:** De la tabla 2, verificamos que existe relación significativa (Sig.<0.05), de grado moderado entre el liderazgo de gestión y la autorrealización del clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.555.



**Figura 2.** Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y la autorrealización del clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.

De la figura 2, se aprecia que, al aumentar el puntaje del liderazgo de gestión, mejora la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.

### Objetivo Específico 2

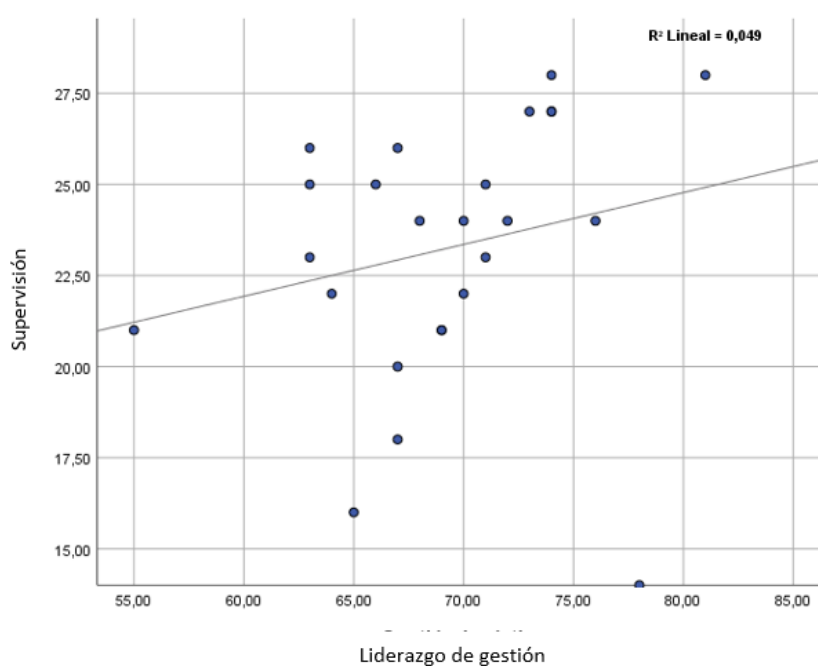
Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

**Tabla 3**

*Relación entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.*

		Liderazgo de gestión	Supervisión
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1	,222
	Sig. (bilateral)		,286
	N	25	25
Supervisión	Correlación de Pearson	,222	1
	Sig. (bilateral)	,286	
	N	25	25

**Nota:** De la tabla 3, comprobamos que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.222.



**Figura 3. Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022**

De la figura 3, se aprecia que, que los datos están muy dispersos y algunos alejados de la recta.

### Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

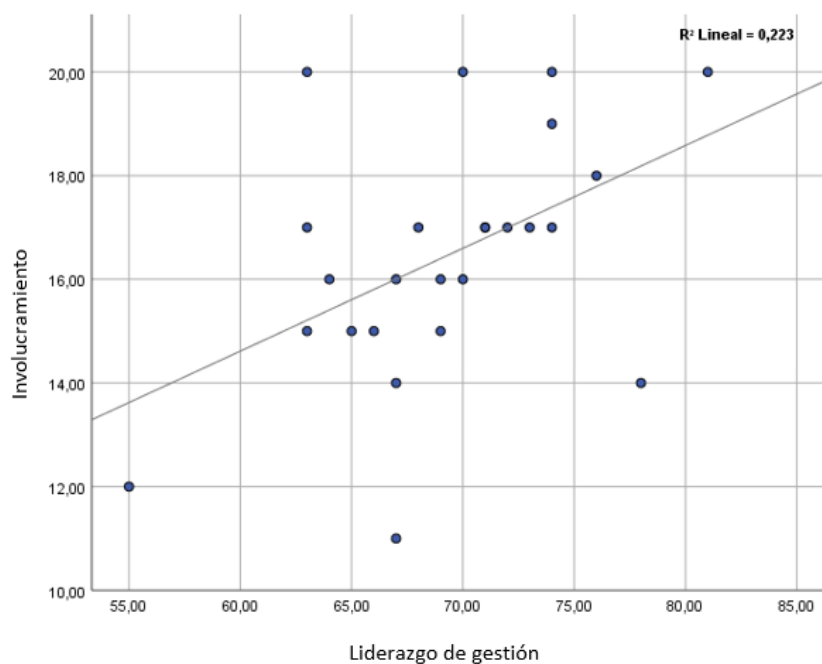
**Tabla 4**

*Relación entre el liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022*

		Liderazgo de gestión	Involucramiento
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1	,478*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	25	25
Involucramiento	Correlación de Pearson	,478*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** De la tabla 4, comprobamos que existe relación significativa (Sig.<0.05), en grado moderado, entre el liderazgo de gestión y el involucramiento, con un coeficiente de Pearson de 0.478.



**Figura 4. Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.**

De la figura 4, se aprecia que, al aumentar el puntaje de liderazgo de gestión, el margen del involucramiento, mejora.

**Objetivo específico 4:**

Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

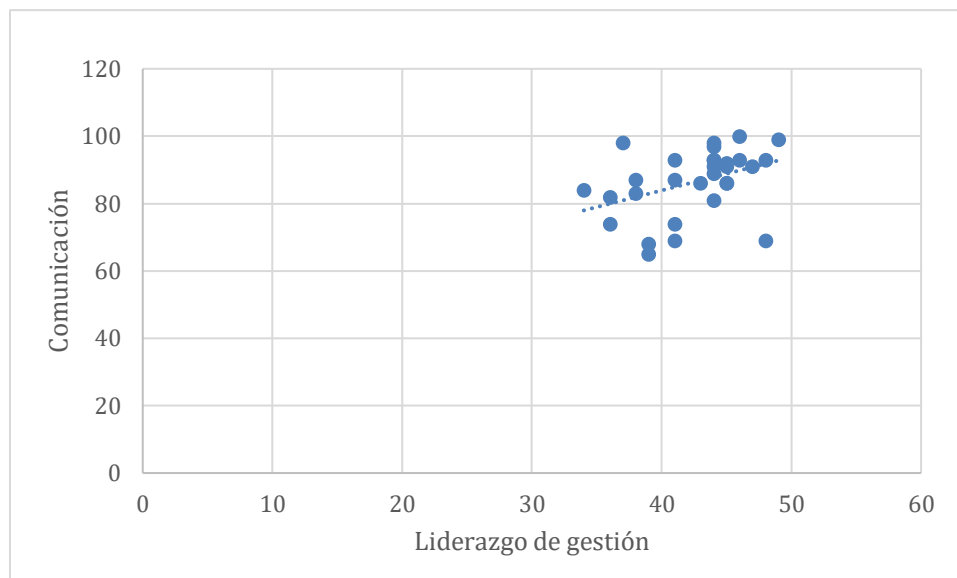
**Tabla 5**

*Relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022*

		Liderazgo de gestión	Comunicación
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1,000	,945*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	30	30
Comunicación	Correlación de Pearson	,945*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 5, se puede apreciar que existe una relación directa, alta y significativa (Sig < 0.05), entre el liderazgo de gestión y la dimensión comunicación con un coeficiente de 0.945.



**Figura 5.** Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.

De la figura 5, se aprecia que, al aumentar el puntaje de liderazgo de gestión, la comunicación, mejora.

**Objetivo 5:** Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura.

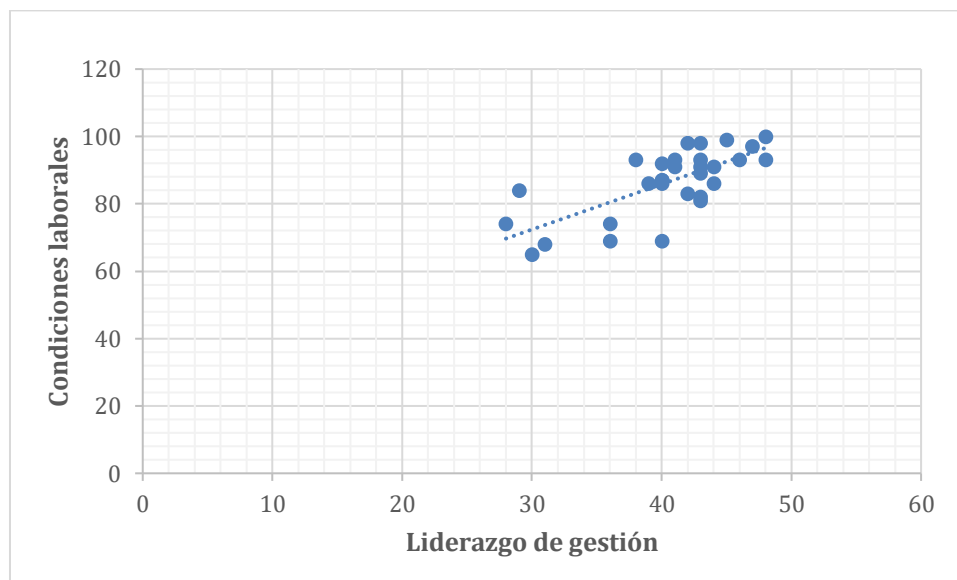
**Tabla 6**

*Relación entre el liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura, 2022*

		Liderazgo de gestión	Condiciones laborales
Liderazgo de gestión	Correlación de Pearson	1,000	,667**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,667**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

De la tabla 6, se puede apreciar que existe una relación directa, moderada y significativa ( $\text{Sig} < 0.05$ ), entre el liderazgo de gestión y la dimensión condiciones laborales con un coeficiente de 0.667.



**Figura 6: Diagrama de dispersión del liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.**

De la figura 6, se aprecia que, al aumentar el puntaje de liderazgo de gestión, las condiciones laborales, mejoran.

### Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos de las variables liderazgo de gestión y clima organizacional siguen una distribución normal

$H_1$ : Los datos de las variables liderazgo de gestión y clima organizacional no siguen una distribución normal

### Tabla 7

*Prueba de Normalidad de las variables gestión logística y desempeño de la cadena de valor*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo de la gestión	,094	25	,200*	,982	25	,918

Clima organizacional	,140	25	,200*	,957	25	,365
Autorrealización	,158	25	,109	,955	25	,323
Satisfacción	,144	25	,193	,930	25	,089
Involucramiento	,166	25	,075	,940	25	,145
Comunicación	.158	25	.109	.955	25	.323
Condiciones laborales	.144	25	.193	.930	25	.089

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la prueba de normalidad de Shapiro Willk ( $n < 50$ ), se observa que la variable liderazgo de la gestión y clima organizacional si sigue una distribución normal ( $\text{sig} > 0.05$ ); por tal motivo, el análisis de relación de las variables, se analizará con el coeficiente de correlación de Pearson.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

Existe relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ), de nivel moderado, entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.478. Mostrando que, al mejorar el liderazgo de gestión, se mejora el clima organizacional. Hay una coincidencia importante con Sánchez (2019) que investigó el Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao encontrando una relación significativa directa entre ambas variables, es decir a mayor liderazgo existe un mayor nivel de clima organizacional.

Las dimensiones que contribuyeron en la relación significativa fueron las autorrealización, involucramiento, comunicación y condiciones laborales encontrándose que se debe reforzar las estrategias de supervisión a los colaboradores pues ellos no la encuentran adecuada.

Con respecto al liderazgo de gestión se evaluaron tres dimensiones: la formación, transformación y valores, encontrándose que los trabajadores consideran que quienes lideran tienen experiencia en dirección y se encuentran satisfechos con su desempeño, asimismo lo consideran con capacidad de recepción de ideas y críticas, es abierto a las sugerencias y está pensando siempre en mejorar continuamente. Al respecto, Martín (2022) indica que el líder debe reunir cualidades importantes pues es el encargado de motivar a los trabajadores y de conducirlos por un ambiente positivo para su óptimo desarrollo, por lo que se coincide con lo investigado.

Asimismo, en cuanto a la dimensión valores se encontró que hay una actitud positiva del jefe pues siempre valora las opiniones del equipo en un 84%, sin embargo, en el indicador entrega, un 67% refiere que no dedica tiempo a enseñar y orientar. En el indicador responsabilidad los colaboradores expresaron que en un 91% el líder siempre mantiene al equipo enfocado en resultados y en la búsqueda de la integración de los colaboradores.

Asimismo, en la dimensión transformación se evaluaron la actitud hacia el cambio, la eficiencia y la eficacia, encontrándose que el jefe tiene capacidad de resolución de problemas y lo hace de manera efectiva, asimismo defiende los intereses de los colaboradores. Al respecto, Conexión Esan (2016) refiere que es importante que los directivos de la empresa reconozcan las potencialidades de los colaboradores aun cuando estos puedan ser conflictivos, la labor de un buen líder dirigirá el proceso minimizando las diferencias y encauzándolas de manera positiva.

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación entre el liderazgo de gestión y la autorrealización de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

Existe relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ), de grado moderado entre el liderazgo de gestión y la autorrealización del clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.555.

Poma (2019) citando a Maslow indicaba que la autorrealización es un logro máximo que genera satisfacción por haber alcanzado el desarrollo del potencial humano, la aceptación de sí mismo, el fortalecimiento de la espiritualidad, los conocimientos y sobre todo vivir siendo felices.

En esta dimensión se midió las posibilidades de desarrollo personal, perspectivas de futuro laboral y el reconocimiento.

En cuanto a las posibilidades de desarrollo personal los trabajadores refirieron en un 86% que pueden seguir ascendiendo posiciones en la empresa. Asimismo, con respecto a sus perspectivas de futuro laboral refirieron sentirse felices en la empresa en un 64% siempre, en un 27% a veces y en un 9% casi nunca y nunca. Esto evidencia que nos están muy convencidos de quedarse a trabajar en la empresa, sienten que no tienen su futuro laboral seguro en la organización. Del mismo modo, los trabajadores manifiestan que si hay premios e incentivos en la organización para aquellos que realizan bien su trabajo, así como capacitaciones constantes en el trabajo. Estos resultados no coinciden con lo planteado por Romero (2016) en el que se estudió la variable clima organizacional mediante la dimensión autorrealización encontrando que no existe influencia en la motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz Cajamarca, probablemente por tratarse de una institución pública y de ser un estudio del año 2016, no se desarrolló adecuadamente, hoy en día las organizaciones se preocupan mucho por trabajar estrategias para mejorar el clima organizacional.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

No existe relación significativa ( $\text{Sig.} > 0.05$ ), entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.222.

En esta dimensión se estudió la orientación a tareas, el grado de confianza con los superiores, la relación de apoyo y los métodos de seguimiento y control.

En cuanto a la orientación de tareas, los colaboradores consideran en un 87% que no se mejoran continuamente los métodos de trabajo, deberían establecerse estrategias que conlleven a establecer planes de mejora para que el trabajo no se vuelva rutinario.

Por otro lado, si bien reconocieron que hay una comunicación adecuada con los jefes, con respecto a la relación de apoyo, específicamente a lo concerniente a la superación de problemas y obstáculos manifestaron en un 67% que casi nunca se realiza porque están más enfocados en el cumplimiento de metas.

Asimismo, los colaboradores manifestaron que con respecto al seguimiento y control nunca o casi nunca se retroalimenta constantemente los resultados de la evaluación y supervisión a los que son sometidos constantemente, lo cual lleva a garantizar la mejora continua de una organización.

Al respecto, Chiavenato (2020) realiza las dimensiones del clima organizacional en el talento humano, refiere que las labores de supervisión también realizadas como evaluación del desempeño son muy importantes porque permiten establecer mejoras en los procedimientos, pero de ninguna manera deben representar temor al castigo sino por el contrario deber servir para orientar al cumplimiento de objetivo y por ende a la productividad.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el involucramiento de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

Se comprueba que existe relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ), en grado moderado, entre el liderazgo de gestión y el involucramiento, con un coeficiente de Pearson de 0.478.

En esta dimensión se evaluó el grado de identificación, el compromiso laboral y el cumplimiento de tareas y funciones.

Palma (2004) refiere que el grado de involucramiento es la identificación de los colaboradores con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

En este sentido, el compromiso laboral es un indicador importante por lo que los colaboradores refieren en un 89% que siempre se sienten comprometidos con el éxito de la organización y sobre todo que se cuentan como factores claves para que ello suceda.

Las ganas de hacer cada vez mejor las cosas es un rasgo positivo de su grado de identificación en un 91% siempre de igual forma las tareas asignadas y funciones las realizan motivados, sin presión evidenciando así en un 93% siempre las funciones en las diferentes áreas en donde se encuentran ubicados.

Los resultados obtenidos permiten concordar con Payeras que advierte que la capacidad de liderazgo promueve la motivación y el involucramiento del trabajador con sus labores y su satisfacción por el trabajo.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022

Existe una relación directa, alta y significativa ( $\text{Sig} < 0.05$ ), entre el liderazgo de gestión y la dimensión comunicación con un coeficiente de 0.945.

Albañil (2015) citando a Chiavenato definiría a la comunicación como un proceso de intercambio de información y significados de una persona a otras, además de la relación que supone el proceso a través de pensamientos, valores, hechos e ideas. Este concepto se evidencia a través de la fluidez, la coherencia, el espíritu de ayuda y la precisión de la información.

Para ello se evaluó si en la organización se dispone de tecnología e infraestructura adecuada para la realización de labores a lo que los colaboradores respondieron en un 87% que siempre se cuenta con ello. Con respecto a la coherencia manifestaron en un 61% que la remuneración está acorde con lo que ofrece el mercado y es correspondiente con las actividades que realizan.

Los colaboradores consideran que se trabaja en equipo buscando siempre cumplir los objetivos que plantea la institución por lo que cobra especial importancia el intercambio de información entre ellos.

Con respecto a la fluidez, un 47% enfatiza que siempre tendrá la oportunidad de tomar decisiones importantes en el trabajo, sin embargo, un 39% cree que no que depende estrictamente de sus jefes o superiores las decisiones más importantes.

**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y las condiciones laborales de los trabajadores de la Caja Piura.

Existe una relación directa, moderada y significativa ( $\text{Sig} < 0.05$ ), entre el liderazgo de gestión y la dimensión condiciones laborales con un coeficiente de 0.667.

Para Palma (2004) las condiciones laborales es un reconocimiento de lo que la institución provee a través de las herramientas y elementos materiales, pero también a través de indicadores como las remuneraciones, el empoderamiento y el trabajo en equipo.

Al respecto, los colaboradores manifestaron que se cuenta con información necesaria para realizar bien el trabajo, es decir, están satisfechos con la infraestructura que provee la organización.

Con respecto al trabajo en equipo, los colaboradores están convencidos que hay un alto grado de colaboración y espíritu de equipo entre las diferentes unidades de la empresa.

Sin embargo, también creen que los líderes no delegan funciones adecuadamente, no se manifiesta siempre el empowerment o empoderamiento en los colaboradores.

## V. CONCLUSIONES

1.- Existe relación significativa (Sig.<0.05), de nivel moderado, entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.478. Mostrando que, al mejorar el liderazgo de gestión, se mejora el clima organizacional. Ello quiere decir, que se acepta la H1 y se rechaza la hipótesis H0 teniendo que las dimensiones que influyeron en los resultados fueron: la autorrealización, involucramiento, comunicación, condiciones laborales, no así la dimensión supervisión.

2.- Existe relación significativa (Sig.<0.05), de grado moderado entre el liderazgo de gestión y la autorrealización del clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.555.

3.- No existe relación significativa (Sig.>0.05), entre el liderazgo de gestión y la supervisión de los trabajadores de la Caja Piura, 2022, con un coeficiente de Pearson de 0.222.

4.- Se comprueba que existe relación significativa (Sig.<0.05), en grado moderado, entre el liderazgo de gestión y el involucramiento, con un coeficiente de Pearson de 0.478

5.- Existe una relación directa, alta y significativa (Sig < 0.05), entre el liderazgo de gestión y la dimensión comunicación con un coeficiente de 0.945.

6.- Existe una relación directa, moderada y significativa (Sig < 0.05), entre el liderazgo de gestión y la dimensión condiciones laborales con un coeficiente de 0.667.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1.- A la institución se le recomienda implementar estrategias que mejoren el clima organizacional especialmente en la dimensión supervisión que mejoren el grado de confianza con los superiores orientando así el seguimiento y control no al temor sino con miras a plantear acciones de mejora conducentes al desarrollo de la organización y por ende de todos los colaboradores.

2.- Asimismo, establecer acciones y estrategias para alinear el liderazgo de gestión a los objetivos institucionales, brindar talleres de capacitación y orientación a resultados.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albañil, A. (2018). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar del Piura. (Tesis) Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Piura. Disponible en [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf)

Baena G. (2019). Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias. Tercera edición ebook. Grupo Editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>

BBVA (2022). 4 ejemplos de liderazgo en empresas exitosas. (Blog). Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA México. Disponible <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/ejemplos-de-liderazgo.html>

Cano, A. (2018). La supervisión profesional. (texto académico). Universidad de las Palmas de la Gran Canaria. España. Disponible en [https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)

Capuñay, M. (2019). Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Esan. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1504>

Castañeda, M; Cabrera, A.; Navarro, Y & Wietse, V. (2019). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos. EDIPRUCS. Pontificia Universidad Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil. <https://n9.cl/gt0xh>

Contreras, D. y Jiménez, L. (2018). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca: Lineamientos básicos para su intervención. (Tesis de grado). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

[https://www.google.com/search?q=tesis+de+Liderazgo+en+la+gestion+y+clima+organizacional&rlz=1C1GCEA\\_enPE861PE861&ei=NWgnYuSEK-qXwbkPxyRkAQ&ved=0ahUKEwik8\\_Xu3Lb2AhXqSzABHUZuBEIQ4dUDCA8&uact=5&oq=tesis+de+Liderazgo+en+la+gestion+y+clima+organizacional&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyBQgAEKIEMgUIABCiBDoHCAAQRxCwA0oECEEYAEoECEYYAFCsCFiKEWDOFmgBcAF4AIABlwKIAaYOkqEFMC42LjOYAQCgAQHIAQjAAQE&scient=gws-wiz#7](https://www.google.com/search?q=tesis+de+Liderazgo+en+la+gestion+y+clima+organizacional&rlz=1C1GCEA_enPE861PE861&ei=NWgnYuSEK-qXwbkPxyRkAQ&ved=0ahUKEwik8_Xu3Lb2AhXqSzABHUZuBEIQ4dUDCA8&uact=5&oq=tesis+de+Liderazgo+en+la+gestion+y+clima+organizacional&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyBQgAEKIEMgUIABCiBDoHCAAQRxCwA0oECEEYAEoECEYYAFCsCFiKEWDOFmgBcAF4AIABlwKIAaYOkqEFMC42LjOYAQCgAQHIAQjAAQE&scient=gws-wiz#7)

Cubas, M. (2019). Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo – 2017. (Tesis de grado). Escuela de Postgrado. Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31702/cubas\\_11m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31702/cubas_11m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chávez, M. (2018). La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME ecuatoriana. (Tesis de Maestría). Área de Gestión. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

[https://www.google.com/search?q=%E2%80%9CLa+Influencia+del+Liderazgo+en+el+Clima+Organizacional%2C+An%C3%A1lisis+de+la+PYME+Ecuadoriana%E2%80%9D&rlz=1C1GCEA\\_enPE861PE861&oq=%E2%80%9CLa+Influencia+del+Liderazgo+en+el+Clima+Organizacional%2C+An%C3%A1lisis+de+la+PYME+Ecuadoriana%E2%80%9D&aqs=chrome..69i57.558j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#](https://www.google.com/search?q=%E2%80%9CLa+Influencia+del+Liderazgo+en+el+Clima+Organizacional%2C+An%C3%A1lisis+de+la+PYME+Ecuadoriana%E2%80%9D&rlz=1C1GCEA_enPE861PE861&oq=%E2%80%9CLa+Influencia+del+Liderazgo+en+el+Clima+Organizacional%2C+An%C3%A1lisis+de+la+PYME+Ecuadoriana%E2%80%9D&aqs=chrome..69i57.558j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#)

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Quinta edición. Estados Unidos: McGraw – Hill.

Escuela Profesional de Profesionales y Empresas (2020). El liderazgo en la gestión de calidad: características de un buen líder. (Página web). Recuperado de <https://www.eipe.es/blog/liderazgo-gestion-de-calidad/>

Esan Bussines (2020). La importancia de entender los intereses de los trabajadores. Conexión Esan, newsletter de noticias y novedades. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-entender-los-intereses-de-los-trabajadores>

Forehand G., Gilmer B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin.

Galván, M. (2018). Motivación laboral. Logos, Boletín científico de la Escuela Preparatoria N° 2, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. Disponible en <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/index.html>

García, G (2020). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. (Artículo). Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia. [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

García-Allen, J. (2018). Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales. [www.psicologiaymente.net](http://www.psicologiaymente.net).

Gonzales, J., Paredes, M.; Núñez, R.; Paredes, V. y Paredes, I.. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Revista de Investigación, vol. 42, núm. 95. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

Gómez, A. (2018). El papel del liderazgo en la gestión de las pymes en Cartagena de Indias. (Ensayo). Especialización en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7590/GomezBayueloAnaMaria2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, E. (2019). La importancia del clima laboral en una empresa. (Artículo). Diario la Estrella de Panamá. <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>

Hodgetts, R. y Altman, S. (1994) Comportamiento en las Organizaciones. Editorial McGraw-Hill. México.

Huchiyama, M. (2020) El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo. (Tesis de grado). Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad César Vallejo, Chiclayo.

IssoTools Excellence (2020). Clima organizacional, el factor clave. (Blog Calidad y Excelencia) . España. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/#:~:text=Se%20entiende%20como%20clima%20organizacional,el%20desarrollo%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>

Istas (2018). Condiciones de trabajo y Salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. España. Disponible en <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Litwin G. Y Stinger H. (1978). Organizational climate. New York: Simon & Schuster.

Londoño, C. (2019). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica. Revista Razón y Palabra. Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías, Vol. 22, N° 3, pp. 358-371, 2018. Disponible en <https://revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1276/1296>

- Martin, M. (2022). El liderazgo empresarial: importancia y características. (Periódico digital). RRHH Digital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/el-liderazgo-empresarial-importancia-y-caracteristicas>
- Marroquín, R. (2018). Metodología de la Investigación. (Sesión 4). Módulo Programa de Titulación. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Disponible en [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la Investigación. Ciencias Sociales. Oxford University Press México. Editorial Progreso S.A. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Ortiz, R. (2018). “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, Distrito III, Municipio de Managua durante el II semestre del año 2016”. (Tesis de grado). Facultad de Educación e Idiomas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Disponible en <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Payeras, J. (2018). Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados. Ediciones Díaz de Santos, España.
- Palma, S. (2019). Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Poma, A, (2019) Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de revisiones técnicas vehiculares Cortec S.R.L. Tacna, 2019 (Tesis) Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1272/Poma-Arias-Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintana, A. (2018). Autorrealización del Empleado: El Camino hacia “El Dorado” (Página web). Revista Empresarial y Laboral. Disponible en

<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/autorrealizacion-del-empleado-el-camino-hacia-el-dorado/#:~:text=La%20autorrealizaci%C3%B3n%20es%20aqu%C3%A9l%20estadio,sin%20conflictos%20con%20sus%20compa%C3%B1eros.>

Ramírez, L. (2018). Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017. (Tesis de maestría). Escuela de Postgrado. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22554/Samari\\_tano\\_FRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22554/Samari_tano_FRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Riquelme, M. (2022). ¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo? (Página web). Web y Empresas. Disponible en <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>.

Robbins, S. P. (2018). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamérica.

Rodríguez, D. (2005) Diagnóstico organizacional. México D.F.: Alfaomega. En línea en: <http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/123456789/1803/1/Diagnóstico>

Rojas, J. (2019). Relación entre el liderazgo y el clima organizacional docente de la Institución Educativa Privada “Santa Teresita” Monsefú -Chiclayo. (Tesis de Segunda Especialidad). Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Chiclayo. Disponible en <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8037/BC-4437%20ROJAS%20PAICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio, E. (2000). Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral: Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Semanario de economía familiar, consumo y empleo. <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

Sánchez, M. (2019). El Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. (Tesis de grado) Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>

Seisdedos, N. (1986). El Clima laboral y su medida. (Documento de revista). Journal of Work and Organizational Psychology. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/a86c450b76fb8c371afead6410d55534>

Terrazas, R. (2015). Liderazgo Tridimensional. Perspectivas, Año 18-N°35. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Disponible en [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332015000100002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332015000100002&lng=es&nrm=iso)

Yukl (2018) Liderazgo en las organizaciones. 6ta Edición. España: Pearson Educación. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1965>

Hernández R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Villafañe, J. (2018). La buena reputación: Claves del valor intangible de las empresas. Editorial Pirámide Editores.

Zapata, R. (2019). Propuesta de mejora del clima laboral del personal del área de atención al cliente de Electronorte S.A". Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

# **ANEXOS**

## ANEXO I

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Bach. **Gómez Tarrillo, Saulo** egresado de la Facultad de Empresa y Negocios de la Universidad Particular de Chiclayo, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado: "El liderazgo de gestión y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022".

Para poder obtener el Grado Académico de: Licenciado en Administración de Empresas.

Por lo que declaro bajo juramento que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por el autor que lo suscribe y afirmo, que no existe plagio de ninguna naturaleza.

Así mismo, dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o en Internet. Así mismo, afirmo que soy responsable de todo su contenido y asumo, como autor, las consecuencias ante cualquier falta, error u omisión de referencias en el documento. Sé que este compromiso de autenticidad y no plagio puede tener connotaciones éticas y legales. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictaminen la Universidad Particular de Chiclayo y las leyes que para el presente apliquen.

Chiclayo 5 de febrero del 2023



---

**Bach. Gómez Tarrillo, Saulo**

## ANEXO 2



### ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **MG. LIC. ADMR. MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO**, Docente de la Facultad de Comunicación Empresa y Negocios, de la Universidad Particular de Chiclayo, en calidad de **ASESOR** he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el Bachiller: **GOMEZ TARRILLO SAULO**. Titulado: "EL LIDERAZGO DE GESTION Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA PIURA 2022". Elaborado por el Bachiller, **GOMEZ TARRILLO SAULO**, se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **16%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel 05 enero del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Miguel Castro Castro", is written over a horizontal dotted line.

**LIC. ADMR. MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO**

Docente Asesor-UDCH  
DNI 16423080

## ANEXO 3

### Autorización de la Caja Piura.



### CARTA DE ACEPTACIÓN

Piura 15 de enero del 2022

Por el presente documento; yo **DOMINGUEZ REYES NATHAN**; identificado con **DNI N°02896524**, en mi calidad de representante legal de la **CMAC PIURA SAC**; autorizo a **SAULO GOMEZ TARRILLO** identificado con **DNI N° 46103045** bachiller en **ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS de la UDCH**; a utilizar el nombre e información necesaria de la empresa a la represento para el desarrollo de su tesis pregrado denominado: **"EL LIDERAZGO DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA PIURA, 2022"**.

La entidad precisa que toda la información proporcionada será para uso exclusivamente académico; caso contrario el bachiller; quedará sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause; así como a las sanciones de carácter penal o legal a que hubiese lugar.

Nathan Domínguez Reyes  
Administrador  
CAJA PIURA

---

Nombre: DOMINGUEZ REYES NATHAN  
DNI N°: 02896524  
Dirección de la empresa: Jr. Ayacucho N° 353  
RUC N°: 20113604248  
Correo: ndominguez@cajapiura.pe  
Celular N°: 969686586

## ANEXO IV

### Consentimiento Informado

El presente informe de Tesis, denominado “El liderazgo de gestión y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022”. cuenta con el respaldo de la Universidad Particular de Chiclayo, busca determinar cómo se relaciona la calidad de servicio con la satisfacción de los clientes. Será de beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Su participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 30 minutos. La información registrada será confidencial, y los nombres de los participantes no podrán ser conocidos por otras personas, ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Los datos no serán entregados a su persona y no habrá retribución por la participación en este estudio,

Por lo tanto: Sí acepta voluntariamente participar en este estudio, sírvase contestar con toda honestidad la presente encuesta.

Muy agradecido.

Chiclayo, 05 de febrero del 2023.



---

**Bach. Gómez Tarrillo, Saulo**



### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Estimado colaborador(a) de la Caja Piura, a continuación, le presentamos una serie de interrogantes acerca del liderazgo de la gestión de los directores, le solicitamos responder con sinceridad. Este cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo tan sólo servirán los resultados como insumo para la elaboración de una investigación, en ningún caso será accesible a otras personas.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una “x”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Donde:

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: FORMACIÓN</b>						
1	Mi jefe tiene la experiencia requerida para dirigir de manera efectiva la organización.					
2	Estoy satisfecho con el desempeño de mi jefe en su puesto de trabajo.					
3	El jefe comunica las metas de manera clara y oportuna al equipo de trabajo.					
4	Considero que mi jefe tiene los conocimientos necesarios que requiere el puesto de trabajo que dirige,					
5	Muestra capacidad para aceptar críticas					
6	Mi jefe se capacita continuamente.					
7	Implementa procesos para la mejora continua					
<b>DIMENSIÓN: VALORES</b>						
8	El jefe valora las opiniones del equipo de trabajo aun cuando esta es diferente a la suya.					
9	El jefe mantiene al equipo enfocado en resultados.					
10	Mi jefe se preocupa por mi desarrollo personal.					
11	Comparte su visión y trabaja en función de ella					
12	Busca la integración entre los colaboradores.					
13	Mi jefe reconoce la importancia de su cargo y no huye de sus responsabilidades.					
14	Mi jefe dedica tiempo a enseñar y orientar.					
<b>DIMENSIÓN: TRANSFORMACIÓN</b>						
15	Consigue la eficacia en las acciones todos los días.					
16	Establece soluciones oportunas a diferentes problemas.					

17	Mi jefe realiza un seguimiento de todos los errores que se producen en la organización					
18	Mi jefe busca el uso eficiente de recursos.					
19	Mi jefe es efectivo encontrando soluciones a los problemas de la organización					
20	Mi jefe defiende los intereses de los colaboradores frente a otros superiores.					



### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado colaborador(a) de la Caja Piura, a continuación, le presentamos una serie de interrogantes acerca del Clima Laboral en su institución, le solicitamos responder con sinceridad. Este cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo tan sólo servirán los resultados como insumo para la elaboración de una investigación, en ningún caso será accesible a otras personas.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una “x”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Donde:

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Me siento feliz en la empresa y no cambiaría de trabajo.					
2	Me premian por realizan bien mi trabajo					
3	En la empresa tengo la posibilidad de seguir ascendiendo posiciones.					
4	Se promueve la capacitación en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>						
5	Se retroalimenta constantemente los resultados de la evaluación y supervisión que se realiza.					
6	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
7	Mi jefe me brinda apoyo para superar los problemas y obstáculos.					
8	Existen normas y procedimientos que guían y orientan el trabajo a la consecución de los objetivos de la organización.					
<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO</b>						
9	En la oficina se hacen cada vez mejor las cosas.					
10	Me considero un factor clave para el éxito de la organización					
11	Me gusta y me siento motivado a cumplir mis tareas y funciones en la organización					
12	Me siento comprometido con el éxito de la organización.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
13	Se dispone de tecnología e infraestructura adecuada para la realización de las labores.					
14	La remuneración está acorde con lo que ofrece el mercado y las funciones que realizado.					

15	Tengo la oportunidad de tomar decisiones importantes en el trabajo.					
16	Siempre trabajamos en equipo para cumplir los objetivos que nos plantea la organización.					
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
17	En la oficina la información y comunicación fluye adecuadamente.					
18	Se cuenta con información necesaria para realizar bien el trabajo,					
19	Existe un alto grado de colaboración y espíritu de equipo con otras oficinas.					
20	La comunicación con los jefes es muy fluida.					

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Existe relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos.</b> 1) ¿Existe relación entre el liderazgo de gestión y la motivación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022? 2) ¿Qué relación existe el liderazgo de gestión y la reciprocidad de los trabajadores de la Caja Piura, 2022? 3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de gestión y la participación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022? 4) ¿Qué relación existe entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> 1) Identificar la relación entre el liderazgo de gestión y la motivación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022. 2) Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la reciprocidad de los trabajadores de la Caja Piura, 2022. 3) Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la participación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022. 4) Determinar la relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo de gestión y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Piura, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> 1) La relación entre el liderazgo de gestión y la motivación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 es significativa. 2) La relación entre el liderazgo de gestión y la reciprocidad de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 es significativa. 3) La relación entre el liderazgo de gestión y la participación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 es significativa. 4) La relación entre el liderazgo de gestión y la comunicación de los trabajadores de la Caja Piura, 2022 es significativa.</p>	<p><b>Variable 1</b>  Liderazgo de gestión</p> <p><b>Dimensiones</b> ✓ Reclutamiento. ✓ Selección. ✓ Capacitación. ✓ Recompensas. ✓ Evaluación del desempeño.</p> <p><b>Variable 2</b>  Clima laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> ✓ Motivación. ✓ Reciprocidad</p>	<p><b>Tipo.</b> Básico. Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel.</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño.</b> No experimental. Transversal.</p> <p><b>Población.</b> 4120 colaboradores</p> <p><b>Muestra.</b> 352 colaboradores</p> <p><b>Técnica.</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento.</b> Cuestionario.</p>

trabajadores de la Caja Piura, 2022?	trabajadores de la Caja Piura, 2022		✓ Participación. ✓ Comunicación.	
---	--	--	-------------------------------------	--

