

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS

Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de

Huancayo, 2019

AUTOR:

Leiva Mendoza, Josué

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ORCID iD 0000-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

En memoria del Doctor Jim Vera
Alvarado, un extraordinario ser humano
que tuve la suerte de conocer.

Agradecimiento

A toda mi familia, que siempre están apoyando nuestro quehacer cotidiano, a Jim Vera Alvarado, por el gran legado positivo que dejó a mi familia y a todos los que lo conocieron.

Índice

| | |
|-------------------|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de Figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstrac | x |
| Introducción | 1 |

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|---|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 2 |
| 1.2. Definición del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema general | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Formulación de la Hipótesis | 5 |
| 1.4.1. Hipótesis general | 5 |
| 1.4.2. Hipótesis específicas | 5 |
| 1.5. Variables y dimensiones | 6 |
| 1.5.1. Operacionalización de variables | 6 |
| 1.6. Justificación de la investigación | 7 |

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

| | | |
|--------|----------------------------------|----|
| 2.1. | Antecedentes de la investigación | 9 |
| 2.1.1. | Antecedentes nacionales | 9 |
| 2.1.2. | Antecedentes internacionales | 14 |
| 2.2. | Bases teóricas | 18 |
| 2.2.1. | Liderazgo | 18 |
| 2.2.2. | Clima organizacional | 29 |
| 2.3. | Definición de términos | 33 |

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

| | | |
|--------|--|----|
| 3.1. | Tipo de investigación | 36 |
| 3.2. | Diseño de investigación | 36 |
| 3.3. | Población y muestra | 37 |
| 3.3.1. | Población | 37 |
| 3.3.2. | Muestra | 37 |
| 3.4. | Técnicas para la recolección de datos | 38 |
| 3.4.1. | Descripción de los instrumentos | 38 |
| 3.4.2. | Validez y confiabilidad de instrumentos | 38 |
| 3.4.3. | Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos | 39 |

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

| | | |
|--------|---|----|
| 4.1. | Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras | 41 |
| 4.1.1. | Resultados descriptivos por variables y dimensiones | 41 |
| 4.1.2. | Pruebas de normalidad | 51 |

| | |
|---|----|
| 4.1.3. Contrastación de hipótesis de la investigación | 51 |
|---|----|

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

| | |
|--|----|
| 5.1. Discusión de resultados obtenidos | 58 |
| 5.2. Conclusiones | 61 |
| 5.3. Recomendaciones | 63 |
| Referencias bibliográficas | 65 |
| ANEXOS | 69 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 70 |
| Anexo 2: instrumento de la investigación | 71 |
| Anexo 3: Base de datos | 74 |
| Anexo 4: Evidencia de similitud | 80 |
| Anexo 5: Autorización de publicación | 81 |
| Anexo 6: Validacion por juicio de expertos | 82 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable liderazgo</i> | 6 |
| Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable clima organizacional</i> | 6 |
| Tabla 3 <i>Estadísticos de fiabilidad</i> | 39 |
| Tabla 4 <i>Frecuencias de la variable liderazgo, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 41 |
| Tabla 5 <i>Frecuencias de la dimensión personalidad, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 42 |
| Tabla 6 <i>Frecuencias de la dimensión pensamiento crítico, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 43 |
| Tabla 7 <i>Frecuencias de la dimensión inteligencia emocional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 44 |
| Tabla 8 <i>Frecuencias de la ética, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 45 |
| Tabla 9 <i>Frecuencias de la variable clima organizacional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 46 |
| Tabla 10 <i>Frecuencias de la dimensión Autonomía individual, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 47 |
| Tabla 11 <i>Frecuencias de la dimensión recompensas, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 48 |
| Tabla 12 <i>Frecuencias de la dimensión nivel de estructura, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.</i> | 49 |
| Tabla 13 <i>Relación R de Pearson para la hipótesis general.</i> | 52 |
| Tabla 14 <i>Relación R de Pearson hipótesis específica 1.</i> | 53 |
| Tabla 15 <i>Relación R de Pearson hipótesis específica 2</i> | 54 |
| Tabla 16 <i>Relación R de Pearson hipótesis específica 2.</i> | 56 |
| Tabla 17 <i>Relación R de Pearson hipótesis específica 4.</i> | 57 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| <i>Figura 1.</i> Diseño correlacional | 37 |
| <i>Figura 2.</i> Figura de barras de la variable liderazgo, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 42 |
| <i>Figura 3.</i> Figura de barras de la dimensión personalidad, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 43 |
| <i>Figura 4.</i> Figura de barras de la dimensión pensamiento crítico, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 44 |
| <i>Figura 5.</i> Figura de barras de la dimensión inteligencia emocional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 45 |
| <i>Figura 6.</i> Figura de barras de la ética, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 46 |
| <i>Figura 7.</i> Figura de barras de la variable clima organizacional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 47 |
| <i>Figura 8.</i> Figura de barras de la dimensión autonomía individual, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 48 |
| <i>Figura 9.</i> Figura de barras de la dimensión recompensas, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 49 |
| <i>Figura 10.</i> Figura de barras de la dimensión nivel de estructura, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. | 50 |

Resumen

El clima organizacional es una abstracción, que representa la estructura cognitiva de un grupo basada en muchas observaciones y experiencias. El todo es el significado asociado con muchas reflexiones y prácticas. Por lo tanto, el clima es conceptualmente una abstracción del significado ambiental de los miembros que experimentan este ambiente. Si el clima es principalmente una experiencia personal o una característica de un grupo u organización es controvertido, especialmente porque nuestra medición del clima generalmente implica recopilar informes individuales sobre la variable y luego resumirlos al nivel de la organización de interés.

Por lo tanto, comenzamos con las siguientes preguntas que deben responderse en la encuesta: ¿Qué relevancia tiene el liderazgo del personal del establecimiento penitenciario Huancayo y el clima organizacional en 2019? Para dar respuesta a el problema se utilizó un método relacionado y se aplicó una muestra censal en donde participaron 44 trabajadores en la investigación, el resultado que arroja la estadística inferencial es que el R de Pearson es 0.888, Con lo que se concluye que: Existe una relación significativa entre el liderazgo de la institución penitenciaria de Huancayo y el clima organizacional en el año 2019.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional.

Abstrac

Organizational climate is an abstraction, representing the cognitive structure of a group based on many observations and experiences. The whole is the meaning associated with many reflections and practices. Therefore, the climate is conceptually an abstraction of the environmental meaning of the members who experience this environment. Whether climate is primarily a personal experience or a characteristic of a group or organization is controversial, especially since our measurement of climate generally involves collecting individual reports on the variable and then summarizing them at the level of the organization of interest.

Therefore, we begin with the following questions to be answered in the survey: How relevant is the leadership of the Huancayo prison staff and the organizational climate in 2019? To solve this problem, a related method was used and applied to a sample of 44 workers from the research institution, the result of the inferential statistics is that Spearman's Rho is 0.888, which can be achieved. Test the working hypothesis: There is a significant relationship between the leadership of the Huancayo penitentiary institution and the organizational climate in 2019.

Keywords: Leadership, organizational climate.

Introducción

El estudio del clima organizacional no es inútil, puede comprender la influencia del contexto en el comportamiento por preocupación psicológica. La historia temprana de la psicología implica el estudio del comportamiento personal y las generalizaciones que caracterizan las características personales. Los investigadores se centran en los procesos sensoriales básicos, como la vista y el oído, y las experiencias relacionadas, así como en los procesos básicos de aprendizaje y motivación humanos. Por tanto, el trabajo se describirá de la siguiente manera:

El Capítulo 1 explica en detalle el enfoque del problema, describe la realidad del problema, plantea el problema, establece las metas, supuestos generales y específicos, variables e indicadores, y las razones de las recomendaciones.

El Capítulo 2 corresponde a marcos teóricos y abstractos, discute precedentes, analiza la base teórica de este estudio y define términos básicos.

El Capítulo 3 analiza los métodos de investigación, incluidos los tipos y diseños de estudio, las poblaciones y las muestras, las técnicas de recopilación de datos, la descripción de las herramientas de gestión de la información y la validez y confiabilidad. Instrumentación y técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo 4 analiza los resultados de la encuesta, presenta e interpreta los datos obtenidos en forma de cuadros, gráficos y tablas, describe el grado de correlación entre las variables de la encuesta y discute y discute los resultados.

En el Capítulo 5, referencias finales a conclusiones, sugerencias de mejora y fuentes de información. Los archivos adjuntos incluyen diagramas y resultados de implementación.

autor.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Mediante Decreto Legislativo N° 1324 del año 2017, se modifica, incorpora y deroga artículos de la ley N° 29709, “Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria” dada por el Congreso de la República en el mes junio del año 2011, ley aprobada y reglamentada con D.L. N° 013-2012-JUS -2012 en julio del 2012; basada principalmente en el principio de la “MERITOCRACIA”. En esta ley se especifica las funciones, asensos, traslados, deberes, derechos, prohibiciones, capacitaciones, incentivos y finalización de Carrera; entre otros, de los trabajadores del instituto nacional penitenciario.

La aplicación de esta política de innovación organizacional incide directamente en el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales del Sistema Penitenciario Nacional (INPE), y afecta la percepción del clima organizacional del personal penitenciario, afectando su situación emocional y satisfacción laboral.

Una comprensión de esta realidad objetiva desde un punto de vista de los métodos cuantitativos; para llevar a cabo y fomentar la culminación de esta investigación, principalmente para determinar si una buena visión del liderazgo afectara el clima organizacional en los trabajadores.

La teoría del clima organizacional de Likert (1967) vinculada a la teoría de la de Locke (1969, 1984) para conocer la satisfacción laboral y el aporte de otras teorías aplicadas al estudio, nos permitirá tener una visión sistemática, describir, explicar y predecir el enfoque de nuestra investigación de manera lógica, completa, profunda y coherente.

El alcance inicial del estudio incluirá objetivos descriptivos, coherentes / causales y terminará siendo explicativo con un diseño transversal no experimental y se realizará mediante la obtención de una muestra significativa y heterogénea de todos los trabajadores que laboran en el Establecimiento Penitenciario.

Como instrumentos de medición se utilizaron los cuestionarios CL - SPC Workplace Climate Scale (2004) y SL - SPC Workplace Satisfaction Scale (1999), ambos validados por la psicóloga peruana Sonia Palma (1999, 2004b), los mismos que se utilizan y validan en varios estudios en el contexto peruano y latinoamericano (Alva & Domínguez, 2015; Calcina, 2015; Córdoba, 2017; Pérez & Rivera, 2015; Rodríguez, Núñez & Cáceres, 2010; Sánchez, 2018).

La evidencia empírica obtenida en la realidad objetiva permite contrastar las hipótesis planteadas en la investigación, y determinar su validez en el contexto estudiado, para incidir y profundizar en el conocimiento de cómo la percepción directa de los trabajadores penitenciarios, determinando si el liderazgo se relaciona significativamente en su comportamiento y actitud hacia el trabajo y, por tanto, determina la mejora del clima

laboral, cuyas consecuencias terminan teniendo un impacto positivo o negativo en los resultados de la organización.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué nivel se relacionan el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿en qué nivel se relacionan la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019?
2. ¿en qué nivel se relacionan el pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019?
3. ¿en qué nivel se relacionan la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019?
4. ¿en qué nivel se relacionan la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer el nivel de relación de la liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de relación de la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
2. Determinar el nivel de relación del pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
3. Determinar el nivel de relación de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
4. Determinar el nivel de relación de la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.

1.4. Formulación de la Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
2. Existe relación significativa entre el pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.
4. Existe relación significativa entre la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019.

1.5. Variables y dimensiones

Variable independiente: Liderazgo

1. Personalidad
2. Pensamiento crítico
3. Inteligencia emocional
4. Ética

Variable dependiente: Clima organizacional

1. Autonomía individual
2. Recompensas
3. Nivel de estructura que impone el puesto de trabajo
4. Apoyo

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable liderazgo

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala/Valores | Niveles |
|------------------------|--|-------|----------------|------------|
| Personalidad | Uso de la personalidad dentro de la organización | 1-4 | Ordinal | |
| Pensamiento crítico | adecuado del pensamiento crítico dentro del trabajo | 5-8 | Nunca | Adecuado |
| Inteligencia emocional | Uso de la inteligencia emocional dentro de la organización | 9-12 | Casi nunca | Regular |
| | | | A veces | Inadecuado |
| Ética | Nivel de ética en la actuación de los trabajadores | 13-16 | Casi siempre | |
| | | | Siempre | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de la variable clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala/Valores | Niveles |
|---|---|-------|---------------------------------------|-----------------------|
| Autonomía individual | Nivel autonomía individual de los trabajadores la institución | 1-4 | Ordinal | |
| Recompensas | Nivel de recompensas de la organización | 5-8 | Nunca | Adecuado |
| Nivel de estructura que impone el puesto de trabajo | Estructuración adecuada de los puestos de trabajo | 9-12 | Casi nunca A veces Casi siempre | Regular Inadecuado |
| Apoyo | Nivel de apoyo que reciben los trabajadores | 13-16 | Siempre | |

Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación de la investigación

Podemos justificar este trabajo de investigación por las siguientes razones:

A través de este trabajo de investigación, se espera determinar el nivel y tipo de relación entre el líder y el entorno organizacional con el fin de promover el desarrollo de planes de bienestar de los empleados públicos. En términos de bienestar público, se considerarán diferentes medidas de incentivo según Expectativas.

Por tanto, este estudio servirá de piloto para ampliar otras instituciones penitenciarias con características similares, de modo que los resultados obtenidos se conviertan en la base para seleccionar programas de mejora en función de intereses profesionales e institucionales.

Del mismo modo, una vez probada su validez y fiabilidad, los métodos, procedimientos, técnicas y métodos utilizados en la investigación también pueden utilizarse en otros trabajos de investigación.

La organización es un sistema dinámico temporal, no lineal, no periódico; la organización está en constante cambio para adaptarse a su entorno, y en el contexto de esta investigación científica concentrada, descubriremos sus alcances y limitaciones.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Zárate (2011) realizó la investigación: “*Liderazgo y docencia en instituciones de educación primaria del distrito de la Independencia, Lima*”. (Tesis de Maestría). La investigación espera analizar la relación entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente de la misma manera que el trabajo docente. Después de comprender el estilo de liderazgo del director, puede utilizar este estilo de liderazgo como líder en liderazgo, liderazgo, motivación, orientación, influencia, etc. Haga que la opinión del grupo sea específica. Comprender qué aspectos del desempeño docente del liderazgo como la docencia, la administración y la gestión institucional, estos aspectos se relacionan con la labor docente que realizan los docentes y departamentos a la vez, lo que brinda

oportunidades para el desarrollo de la educación básica y competencias de las actividades diarias.

El propósito de la investigación es promover la organización de las instituciones educativas mientras se trabaja en paralelo con los trabajadores para mejorar el desempeño de sus directores y su labor, y trabajar en conjunto para promover la labor docente con los estudiantes y los entornos institucionales. Si se puede lograr una combinación clara, entonces con el éxito de las instituciones educativas, los maestros promoverán en gran medida la educación en el Perú. El estudio extrajo las siguientes conclusiones principales: De la investigación realizada se puede concluir que existe un alto nivel de correlación entre ambos. El 95% de los trabajadores está de acuerdo con las instrucciones administrativas sobre docencia, instituciones y administración.

La conclusión es que dado que los resultados estadísticos muestran que se considera que el Chi-cuadrado es 27,13, se acepta la relación entre el liderazgo del coaching y el desempeño docente de nivel de primaria de acuerdo con las instrucciones de los trabajadores.

De acuerdo con los datos estadísticos que el chi-cuadrado es 26,39 y se considera alto, el efecto de enseñanza se puede obtener de acuerdo con las dimensiones profesionales, personales y sociales de los estudiantes.

Concluimos que trabajadores y estudiantes se reunieron en diferentes formas de dictadura, democracia y liderazgo situacional para desempeñar el rol de jefe de institución educativa.

Cervera (2012) realizó la investigación: “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos”. (Tesis de Maestría). El objetivo principal de esta investigación es analizar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones

educativas de Los Olivos. Las herramientas utilizadas incluyen: la lista de verificación del clima organizacional de Halpin y Croft y la escala de liderazgo transformador. El análisis correspondiente de estos instrumentos confirmó que la prueba es eficaz y fiable.

La muestra incluyó a 171 docentes de cinco instituciones educativas de la región de Los Olivos, que utilizaron herramientas designadas y luego se correlacionaron con la prueba estadística de Spearman Rho. Los resultados muestran que existe una conexión significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. El estudio extrae las siguientes conclusiones principales: Los resultados obtenidos nos llevan a concluir que existe una conexión importante entre la transformación del liderazgo de los directores y el clima organizacional de las instituciones educativas.

El análisis de resultados muestra que los diferentes campos de los principales líderes transformacionales están significativamente relacionados con los diferentes campos del clima organizacional de las instituciones educativas en Los Olivos.

El análisis de las diferencias entre trabajadores y trabajadoras en el liderazgo transformacional muestra que existen diferencias estadísticamente significativas en la influencia idealizada, la motivación, la estimulación intelectual y el liderazgo transformacional completo. Se estima que las mujeres son más valiosas que los hombres.

Armas (2010) realizó la investigación: “Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en Vallejiana Líder de la Universidad Cesar Vallejo, Provincia de Trujillo, diciembre de 2010”. (Tesis de Maestría). El clima organizacional puede ser un eslabón o barrera para lograr un buen desempeño en el departamento, y puede ser diferente al comportamiento de las personas que integran el departamento y tener impacto. En definitiva, las organizaciones de trabajadores y directivos a las que pertenecen son expresiones personales de “percepción”. Esto incluye que el colaborador se forma por la

cercanía o distancia entre él y el jefe, empleados y empleados, que se puede expresar a través de autonomía, estructura, recompensa, consideración, simpatía, apoyo y apertura.

En base a estas afirmaciones, pretendo orientar, sustentar y sustentar mi investigación y enfatizar la importancia del clima organizacional como forma de conducir al éxito a las organizaciones, en especial a la Gerencia de la Universidad Cesar Vallejo Lehuo. El propósito de este estudio es resaltar la importancia del clima organizacional como un factor decisivo para determinar la efectividad de los empleados y el desarrollo organizacional en Valegina.

El rector de la Universidad Cesar Vallejo es el rector de la Universidad Cesar Vallejo. Se espera que los resultados de la encuesta reflejen en la mayor medida la gestión del departamento para lograr un equilibrio en el entorno organizacional. Los grupos de referencia que componen el grupo pueden interactuar y trabajar en el grupo de forma coordinada. ideal. El estudio extrajo las siguientes conclusiones principales:

Es un empleado joven de entre 20 y 29 años. Casi siempre es un trabajo satisfactorio, pero no te recompensa por el trabajo realizado. Los empleados mantienen buenas relaciones con gerentes, secretarias y empleados; además, los empleados solo ocasionalmente reciben apoyo de sus superiores y siempre reciben apoyo de los empleados. La sala de prensa de Vallejana está muy de acuerdo con el tipo de trabajo de la organización y empresa, por el contrario, no se cataloga como materiales y equipos de trabajo de alta calidad, y señaló que estos materiales no son suficientes para completar su trabajo.

Se han concretado dos factores básicos, que combinan las características del clima organizacional de los colaboradores de Valegina, titular de la Universidad de Trujillo, Universidad Cesar Vallejo, diciembre de 2010: Aspectos técnicos y perfiles ambientales de los trabajadores En cuanto al conocimiento, las características del clima organizacional. En

diciembre de 2010, fue Rector de Varegina en la Universidad Cesar Vallejo en Trujillo, donde impartió clases de condiciones ambientales, materiales y equipos. Así como el factor humano, desde la perspectiva de las actitudes personales y las relaciones interpersonales, resumió las características del clima organizacional del Rector de la Universidad de Trujillo, Cesar Vallejo, diciembre de 2010.

Pérez (2010) realizó la investigación: “El clima organizacional y su impacto en la calidad de la atención al estudiante en el SENATI Chimbote”. (Tesis de Maestría). Esta investigación es descriptiva. La muestra encuestada incluyó a 19 trabajadores y 206 estudiantes del entorno laboral para determinar su satisfacción con la enfermería. Para los estudiantes que son seleccionados para ser aplicados a la encuesta de todas las unidades de población con la misma probabilidad, se utilizan técnicas de muestreo probabilístico. Para recopilar información, utilizamos un cuestionario, que contenía 38 preguntas sobre el entorno laboral y 21 preguntas sobre el servicio al cliente, así como cinco opciones de respuesta. Se utilizan las siguientes técnicas estadísticas para determinar la correlación:

Además de la correlación R, Pearson, Spearman Brown, r tiene dos y medio (rdm), también incluye dispersión (varianza y desviación estándar) y tendencia central (media, mediana, moda). Para realizar una prueba de bondad, prepare el chi-cuadrado (χ^2), el coeficiente alfa de CRONBACH.

Con base en los resultados obtenidos, se puede concluir que debido a que los estudiantes manifiestan estar insatisfechos con la enfermería, su ambiente de trabajo no es bueno y la enfermería brindada es insuficiente. Aprobar hipótesis de investigación.

Dentro del alcance del estudio, el uso de herramientas para analizar el clima organizacional ha producido resultados negativos; es decir, los trabajadores piensan que el clima organizacional del departamento no es bueno, el 73,75% de los trabajadores piensa

que el clima organizacional no es bueno, y el 26,3% de los trabajadores son trabajadores ordinarios. Hay 5 trabajadores.

En cuanto a la calidad de la atención, pudimos recopilar información que el cliente confirmó en el departamento que rara vez recibía un buen trato, por lo que creía que la atención y los servicios eran insuficientes. Por otro lado, la deficiencia que se ha descubierto es que el personal no actuó de acuerdo con los deseos de los estudiantes. Por las razones anteriores, encontramos que el cliente no quedó satisfecho con la atención que recibió en el departamento.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Montes (2010) México realizó la investigación: *“El liderazgo y logro del responsable del proyecto educativo en la Escuela Primaria Francisco Sarabia”*. (Tesis de Maestría). Si normalmente intenta crear contenido (por ejemplo, para blogs o boletines), comprenderá la dificultad de producir contenido de alta calidad con frecuencia. Esto suele llevar mucho tiempo, requiere mucho esfuerzo y un alto nivel de experiencia, incluido un buen nivel de inglés.

Además, si desea que su empresa visite estos sitios, el contenido es muy necesario. Por supuesto, escribir el contenido de forma manual frase por frase puede ser la mejor manera de garantizar un trabajo de alta calidad sin ser objeto de apropiación indebida, pero generalmente esto no es fácil, especialmente si desea resultados de alta calidad.

Una forma de resolver el problema es contratar a un escritor independiente profesional para que lo ayude a resolver el contenido. Pero, de nuevo, contratar escritores profesionales no es barato. Debería hacerlo bien. La forma más barata y rápida es utilizar herramientas de reformulación de frases en línea.

El estudio extrajo las siguientes conclusiones principales: Evidentemente, todos los que participaron en el estudio confirmaron que la gestión del director incidía en el

desarrollo de los proyectos escolares en el ámbito laboral. El director es una persona con experiencia que tiene la capacidad de guiar a la escuela en el camino hacia el éxito y siempre da el ejemplo para brindar apoyo.

La predicción de la sociedad tiene una gran influencia, haciendo que todos trabajen a la misma velocidad y buscando siempre establecer puentes de comunicación abiertos con colegas, estudiantes, padres, educación, asuntos civiles y autoridades militares. La educación es algo muy importante en el horario del director. Inspira el sentimiento general de los maestros y los convierte en entrenadores y entrenadores transformadores para su propio aprendizaje.

Rodríguez (2010) España realizó la investigación: “El liderazgo transformacional como antecedente de empleabilidad: su influencia en el logro individual”. (Tesis de Maestría). Esta investigación se debe a que la gestión del talento ha despertado el interés de las personas por el ámbito académico como fuente de ventaja competitiva sostenible para lograr la competitividad organizacional. El objetivo general de esta investigación es desarrollar un modelo que pueda analizar el papel de la empleabilidad y el aprendizaje organizacional en el establecimiento de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño individual. En una de las cuatro universidades nacionales de Costa Rica (llamada Instituto Politécnico de Costa Rica), estas condiciones fueron analizadas empíricamente (las pruebas teóricas que analizamos son deterministas antes de ser probadas). El estudio extrae las siguientes conclusiones clave: La evidencia empírica sugiere que existe una relación positiva entre las percepciones de los empleados sobre las percepciones de los líderes de equipo sobre el liderazgo transformacional y sus percepciones sobre su propia empleabilidad.

La evidencia empírica sugiere una relación positiva entre las percepciones de los empleados sobre las percepciones de los líderes de equipo sobre el liderazgo transformacional y sus percepciones sobre el OLC de la organización.

La evidencia empírica sugiere que existe una relación positiva entre las experiencias de los empleados en el OLC de una organización y sus percepciones de su propia empleabilidad.

La evidencia empírica muestra que existe una relación positiva entre las percepciones de los empleados sobre el OLC de una organización y su desempeño. (medido por sus superiores).

Aburto (2011) México, presenta la investigación: “Habilidades de gestión y su impacto en el clima organizacional”. (Tesis de Maestría). Las conclusiones de este estudio de campo pretenden determinar qué variables definen el clima organizacional de la Coordinadora Nacional del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Michoacán. El primer propósito es verificar si las habilidades gerenciales utilizadas son la causa del mal clima organizacional con el fin de generar información que ayude a solucionar los problemas de la entidad objeto de estudio.

El propósito del estudio se basa en un estudio de capacidades gerenciales y clima organizacional en 18 áreas de mando. Los estudios teóricos se centran en el modelo de conocimiento relacionado con las capacidades gerenciales y el clima organizacional. De esta forma, podrá comprender los conceptos, indicadores y variables que inciden en el entorno de una organización.

Se presenta un panorama general, antecedentes, estructura y funciones actuales con referencia a la coordinación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Michoacán.

Entre los resultados más relevantes se puede decir que las correlaciones entre liderazgo, comunicación, motivación y manejo de conflictos alcanzan puntuaciones medias a altas, mientras que las correlaciones entre las variables formación de equipos son más débiles. Es decir, una de la variable independiente y la variable dependiente.

Alcalá (2011) México, realizó la investigación: “El clima organizacional en una institución pública de educación superior”. (Tesis de Maestría). Este estudio tiene como objetivo evaluar el entorno organizacional de la Institución Pública de Educación Superior (IPES) en Tuest Park, Oaxaca, con el fin de conocer los principales factores de la organización. La investigación se realizó mediante la aplicación de un cuestionario cuidadosamente diseñado por Litwin y Stringer, según la investigación realizada por Echezuria y Rivas en 2001 (Marín, 2003) y Venegas (2010), el cuestionario es altamente confiable.

La herramienta consta de 53 ítems distribuidos en 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relación, cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad, los eventos organizacionales pueden ser recolectados y descritos a través de la percepción personal. Esta herramienta es adecuada para trabajadores de diferentes niveles de la organización.

El informe de resultados señaló que, en general, en 7 de las 9 variables, los trabajadores del IPES tienen un buen conocimiento de la organización, son: estándares de desempeño, relaciones, identidad, estructura, riesgos, responsabilidades y cooperación. Sin embargo, el personal estará al tanto de las leyes organizativas en conflicto y recompensará estas variables.

Aunque los resultados no apoyan todas las hipótesis factibles, aún confirman un buen clima organizacional. Las variables moderadoras en el trabajo incluyen género, edad,

antigüedad, nivel educativo, región y departamento del trabajador, pero no se dispone de datos estadísticamente importantes.

La encuesta brindó al IPES la oportunidad de comprender las percepciones de los trabajadores sobre su lugar de trabajo. Esto permite a los altos directivos centrarse en las debilidades, lo que a su vez lleva a la organización a la excelencia. En este estudio, concluyeron:

El tradicional reconocimiento de los trabajadores en las variables de recompensa puede deberse a que, en el IPES, además de los salarios, también se fomenta la puntualidad. Sin embargo, debido a que no existe un mecanismo de incentivo relacionado con el desempeño, se ignora el reconocimiento del trabajo sobresaliente. Si la necesidad o motivación para el éxito es generalizada entre los trabajadores del IPES, este puede ser un factor importante.

Por otro lado, en las variables de conflicto, los trabajadores tienen una comprensión fija del clima organizacional. Esta variable mide la aceptación de diferentes opiniones y la tolerancia para enfrentar y resolver problemas. La baja percepción de esta variable puede estar relacionada con el hecho de que la jerarquía está marcada en la organización, por lo que el canal de comunicación debe seguir estos pasos, resultando en conflictos o diferencias que no se pueden resolver de manera inmediata. Sin embargo, en el grupo de trabajo pequeños, la comunicación es generalmente mejor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Las teorías de liderazgo son explicaciones de cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes. Se enfocan en rasgos y comportamientos que las personas pueden

usar para mejorar sus habilidades de liderazgo. Algunas de las características importantes que los líderes creen que son esenciales para un buen liderazgo incluyen::

Fuerte ética y altos estándares morales.

Grandes habilidades de autoorganización.

Aprendiz eficiente

Fomenta el crecimiento de los empleados

Fomenta la conexión y la pertenencia.

La investigación muestra que estos rasgos se consideran los más importantes para los líderes de todo el mundo. Y las teorías de liderazgo ayudan a explicar cómo los líderes aprovechan y desarrollan estos rasgos. Recientemente, las teorías de liderazgo se han formalizado más, haciéndolas más fáciles de entender, discutir y analizar en acción. “Otros intentan desviar su atención de los líderes y seguidores a los procesos básicos del liderazgo, como desarrollar la dirección, llegar a acuerdos y construir compromisos”. (Drath, 2008)

Sin embargo, estos intentos de ampliar el significado de liderazgo pueden significar que casi todos los tipos de actividades de organización o coordinación se consideren líderes. Esta definición (o falta de definición) conduce a un uso vago o abarcador de etiquetas de liderazgo, lo que lleva a que el liderazgo sea tratado como todo o no sea tratado en absoluto.

Como resultado, el liderazgo se ha convertido en un símbolo vacío y la palabra puede llenar casi cualquier cosa que una persona quiera. Esta ambigüedad también hace que muchos comentaristas lamenten la falta de ideas o definiciones claras, y lleva a algunos a concluir que el liderazgo es un concepto controvertido. Esto muestra que la dificultad de descifrar la definición de líder es, hasta cierto punto, parte de la esencia de un líder. Sin embargo, esta ambigüedad inherente no parece impedir que los investigadores

estudien el liderazgo de diversas formas. Al contrario, parece estimularlos. La vaguedad y la ambigüedad se han convertido en recursos para las personas que enfrentan diversos fenómenos, que parecen jugar un papel importante y relevante bajo la etiqueta de “liderazgo”. Una forma en que los investigadores han tratado de resolver el vago concepto de liderazgo local es distinguir entre gestión y liderazgo.

Hellriegel y Slocum (2009, p. 262) definen el liderazgo como: “El proceso de desarrollo de ideas debe vivir de acuerdo con los valores que sustentan estas ideas y visiones, e influir en otros para que las incorporen a sus propios comportamientos y a influir en los recursos humanos y otros”. Decisiones difíciles sobre cuestiones.

Para Robbins (2009, p. 385 - 386) define al liderazgo como:

Afecta la capacidad del equipo para lograr una visión o establecer metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, por ejemplo, la forma en que puede determinar la ubicación de los gerentes en una organización. Dado que los puestos gerenciales van acompañados de un cierto nivel de asignación oficial de autoridad, una persona asume un rol de liderazgo solo por el puesto que ocupa en la organización. Sin embargo, no todos los líderes son gerentes, por lo tanto, no todos los gerentes son líderes. Solo porque la organización otorga a sus gerentes ciertos derechos formales, no hay garantía de que puedan liderar de manera efectiva. Hemos observado que la influencia de líderes no aprobados, independientes de la estructura formal de la organización, suele ser tan importante o más importante como la influencia formal. En otras palabras, el líder proviene de un grupo o está designado formalmente para dirigirlo.

Para (Robbins y Coulter, 2010, p. 370), el liderazgo se define como: “Nuestra definición de liderazgo es alguien que puede influir en otros y tiene autoridad de gestión.

El liderazgo es liderazgo. Esta es una forma de guiar al equipo e influir en el equipo al proceso de consecución de sus objetivos”.

Para Jones y George (2010, p. 497) define el liderazgo como:

El proceso de liderazgo puede inspirar, motivar y orientar sus actividades para ayudarlos a alcanzar las metas del equipo u organización En este proceso, las personas pueden influir en los demás. Los líderes se definen como pueden ejercer influencia sobre otros para ayudarlos a formar equipos u organizaciones.

Para Franklin y Krieger (Franklin y Krieger, 2011, p. 294), la definición de liderazgo es: “Desde un punto de vista organizacional, el liderazgo es la capacidad de influir en una parte de una empresa y apuntar a lograr metas”.

Para Louffat (2012, p. 249), la definición de liderazgo es: “La influencia entre el líder y sus seguidores es. Bajo la influencia de ambas partes, todas las partes participan juntas para lograr las metas del plan. Líderes, Los derechos representar a sus seguidores les corresponde, pero él no los posee”.

Los investigadores a menudo señalan que los gerentes creen en su autoridad y utilizan procedimientos burocráticos como la planificación, la presupuestación, la organización y el control. En cambio, los líderes creen en sus habilidades personales.

“El trabajo de establecer una visión, una agenda y construir alianzas; y principalmente utilizar métodos no cooperativos para influir en los sentimientos y el pensamiento de las personas” (Robbins y Coulter, 2010).

Por lo tanto, el enfoque del liderazgo se convierte en influencia al cambiar estados de ánimo, evocar imágenes y expectativas, y establecer deseos y metas específicas “... El resultado final de esta influencia es cambiar la forma en que las personas piensan sobre los ideales, las cosas posibles y necesarias”. (Franklin y Krieger, 2011).

Esta división entre líderes manipuladores de símbolos y gerentes administrativos parece atractiva. Hace que el liderazgo suene como una búsqueda fascinante, desafiante y casi misteriosa. En cambio, la gestión aparece como un conjunto de tareas de gestión.

“Dada esta imagen atractiva, las personas a menudo se llevan bien con el liderazgo y se sienten líderes, no gerentes, aunque este deseo de expresarse y verse a sí mismos como líderes a menudo resulta confuso”. (Jones y George, 2010).

Esta estricta distinción entre líderes y gerentes es sospechosa. El liderazgo suele implicar una gran parte de la gestión. La mayoría de las personas que afirman ser líderes de una organización o que se consideran líderes de una organización ocupan puestos formales (por ejemplo, gerente, presidente de comité, representante sindical, etc.). Los puestos formales a menudo están profundamente arraigados en nuestra creencia de que las personas pueden influir razonablemente en nosotros cuando ocupan puestos formales:

La declaración del gerente o su asistente puede tener efectos diferentes. Del mismo modo, la gestión suele asociarse con el liderazgo. A menudo, las personas pueden obtener estos puestos formales basándose en las habilidades de liderazgo “informales” percibidas. Aquellos que ascienden a puestos gerenciales deben tener ciertos atributos que generalmente se asocian con el liderazgo y verse como un líder.

En la práctica, los gerentes rara vez se basan únicamente en la burocracia o el control de producción, pero necesitan trabajar en planes, reglas, metas e instrucciones, o al menos aceptar planes, reglas, metas e instrucciones. Utilice las habilidades de liderazgo. Hay muchas teorías sobre el liderazgo, pero, de hecho podemos dividir el comportamiento del liderazgo en dos categorías: liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, este último es especialmente importante en la práctica.

1. Liderazgo Transaccional

“Se convierten en líderes principalmente a través de interacciones (o transacciones) sociales. Los líderes transaccionales guían o motivan a sus seguidores a trabajar duro para lograr los objetivos establecidos y los recompensan a cambio de su productividad” (Robbins y Coulter 2010 p. 380)

La teoría se basa en el intercambio de esfuerzo por recompensa. En este caso, el líder se preocupa por hacer las cosas y mantenerse enfocado en la situación actual. Aquellos que ejercen habilidades de liderazgo dirigen o motivan a sus seguidores para lograr las metas establecidas mediante la articulación de la misión y los requisitos locales. Pueden ser positivos (premiar el logro y tomar acciones correctivas por violaciones al código de conducta) o negativos (intervenir solo cuando no hay logro) (Franklin y Krieger 2011, p. 303). Este tipo de liderazgo se basa en el logro de metas y el desempeño esperado, premiando si se logran las metas y castigando o condenando si no se logran las metas.

Se llama así porque los acuerdos son la recompensa de una organización por el arduo trabajo y el cumplimiento de los miembros del equipo. El liderazgo transaccional se basa en un proceso de transacción o comunicación entre el líder y sus seguidores. Los especialistas en marketing reconocen los deseos y necesidades de los seguidores y luego demuestran claramente cómo pueden satisfacer esos deseos y necesidades a cambio de su deseo de lograr objetivos específicos y realizar tareas específicas.

Se enfocan en el mundo real y son muy buenos para mantener a las organizaciones funcionando sin problemas y de manera eficiente. Se destacan en entornos de gestión tradicionales, a menudo centrándose en los aspectos no humanos del desempeño laboral. Los líderes articulan las expectativas de los subordinados, aumentando así la confianza en los subordinados. Satisfacer las necesidades de los subordinados aumenta la productividad y la moral.

No hay prohibición porque las personas cuestionables implican un compromiso de "seguir las reglas" y las personas cuestionables mantienen la estabilidad dentro de la organización en lugar de impulsar el cambio.

De hecho, este es un estilo de gestión más que un verdadero estilo de liderazgo, ya que se enfoca en tareas a corto plazo con un conocimiento o creatividad basados en el trabajo muy limitado, pero puede ser igualmente útil en otras situaciones.

Es importante que todos los líderes tengan habilidades comerciales. En el mundo real, donde el éxito empresarial a menudo depende del cambio constante, los líderes efectivos adoptan un enfoque diferente.

La mayoría de las empresas trabajaban en un entorno de cadena de montaje, un modelo que ha funcionado bien durante décadas, desde la revolución artificial hasta mediados del siglo pasado. En este entorno, el objetivo es solo alcanzar el número de piezas fabricadas, y el ser humano es tratado como un equipo más, una máquina de producción.

Hoy, en las nuevas organizaciones, este modelo se ha convertido en un gran obstáculo para el cambio y el éxito, y una herramienta para que los gerentes monitoreen el logro del equipo y el reconocimiento individual.

Las características principales son

Visión Misión toma la iniciativa para ayudar a los líderes a recuperar la visión, ver si todavía resuena (trabajar duro si es necesario), renovar sus metas y las de los demás, y perseguirlas. Esta exploración lo ayudará a recordar por qué debe hacer lo que hace, le dará la oportunidad de trabajar en equipo e, idealmente, lo dejará sintiéndose triplicado y listo para seguir adelante.

Objetivos Gestionar eficazmente los equipos de trabajo (redactores de proyectos, administradores de pruebas, revisores, evaluadores, etc.); generar confianza entre los

empleados y hacerlos conscientes de su papel en el resultado y la importancia de alcanzar los objetivos.

Los líderes apasionados canalizan una poderosa energía a través de la pasión que les permite sobrevivir y ayudar a otros a sobrevivir. Tienen una actitud de motivación e inspiración, que ahora han establecido. Se dan cuenta de que hay una pasión dentro de ellos que se cobrará un alto precio, y que se necesitará pasión y coraje para hacer realidad sus sueños.

Mi problema como líder es que lo ves como una carga. Esto se debe a que es difícil rendir cuentas a los demás. La mayoría de las personas tratan de eludir esta responsabilidad, pero al mismo tiempo niegan el puesto y se convierten en líderes de un equipo, ya sea un pequeño grupo de personas o un empleado departamental. Los desafíos que enfrentan los líderes exitosos antes de intentar superarlos y avanzar por el bien de la organización.

Respaldo cuando los seguidores confían en su líder, están dispuestos a hacerse vulnerables a sus acciones y confían en que no abusará de sus derechos e intereses. Es menos probable que los empleados admiren o sigan a alguien que perciben como deshonesto o que creen que puede aprovecharse de ellos. Todos se identifican primero con la institución, luego con los seguidores.

2. Liderazgo Transformacional:

Se ha realizado una gran cantidad de investigación para explicar cómo funciona el liderazgo transformacional. Los líderes que lo practican alientan a sus seguidores a ser más innovadores y creativos. Por ejemplo, el teniente coronel de la Universidad del Ejército de EE. UU., Leonard Wong, reveló que durante la guerra de Irak, los militares alentaron el pensamiento activo en lugar del pasivo y la perseverancia en lugar del pensamiento audaz. En este sentido, el presidente Huang prometió hacer que los recién llegados sean más

creativos y asuman más riesgos. Los líderes transformacionales son efectivos porque son más creativos y fomentan la creatividad en quienes los siguen..

El propósito es explicar otro mecanismo clave de cómo funciona el liderazgo transformacional. Los seguidores de este tipo de líderes persiguen grandes objetivos, están familiarizados con los objetivos estratégicos de la organización y son coherentes con ellos, y creen que los objetivos que persiguen son de importancia personal. (Robbins 2009, páginas 420-421)

El liderazgo transformacional ocurre cuando los gerentes cambian (o convierten) a los subordinados de las siguientes tres formas importantes:

- a. Con el fin de que los líderes transformacionales hacen que sus subordinados sean conscientes de la importancia de su trabajo para la organización y deben hacer todo lo posible para que la organización logre sus objetivos.
- b. Los líderes transformacionales hacen que los subordinados sean conscientes de sus necesidades de crecimiento personal, desarrollo y sentido de logro.
- c. “El liderazgo hace que los subordinados se den cuenta de la importancia de su posición y desempeño para la organización, reconozcan sus propias necesidades de crecimiento personal y alienten a los subordinados a trabajar en beneficio de la organización”. (Jones y George 2010 p. 513)

Este estilo de liderazgo es exactamente lo contrario de cómo haces negocios. Su modelo operativo se basa en cambiar las motivaciones tradicionales, confiando únicamente en las recompensas para guiar su compromiso con las metas, las personas y las organizaciones. Los líderes transformacionales se enfocan no solo en maximizar el desempeño individual, sino también en la responsabilidad de los miembros del equipo por su propio desarrollo específico, mejorando así el desempeño para alcanzar las metas organizacionales.

El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de generar cambios significativos. Los líderes transformacionales pueden cambiar la visión, la estrategia y la cultura de una organización para fomentar la innovación tecnológica y de productos.

En lugar de usar reglas, directivas e incentivos para analizar y controlar transacciones específicas con seguidores, los líderes transformacionales se enfocan en cualidades intangibles como visión, valores y creencias que están diseñadas para construir relaciones y hacer que las actividades independientes sean más significativas. .y proporcionar un terreno común para involucrar a los campeones en el proceso de cambio. El liderazgo transformacional se basa en los valores, creencias y cualidades personales del líder, no en el proceso de comunicación entre el líder y los seguidores.

Los líderes transformacionales entienden que sus equipos necesitan sentir que están trabajando arduamente para ganar dinero, en lugar de trabajar arduamente para cumplir compromisos con ellos mismos y con la organización para lograr objetivos a largo plazo.

Las personas con este estilo de liderazgo son verdaderos líderes que continúan inspirando a sus equipos con una visión compartida.

Si bien el entusiasmo de este líder a menudo se queda con el equipo, siempre debe contar con el apoyo de otros gerentes que se centren en los detalles o en el día a día.

Por lo tanto, tanto el liderazgo transaccional como el transformacional son necesarios en muchas organizaciones. Los líderes transaccionales (o responsables) se aseguran de que el trabajo diario se realice de manera confiable, mientras que los líderes transformacionales se encargan de las nuevas capas de valor agregado.

Las características principales son

Sistema de recompensas Las recompensas, como salarios, promociones y otros beneficios, son poderosos impulsores del desempeño y la satisfacción de los empleados. Esta nueva visión argumenta que las recompensas son una parte integral de las

organizaciones e implica que las recompensas pueden alinearse con otros sistemas y prácticas organizacionales, como el análisis de la estructura organizacional, los conceptos de gestión de alto nivel y el diseño de relaciones humanas.

Sistemas de poder Las personas que necesitan desesperadamente este poder están interesadas en influir y controlar a los demás. Les encanta cuando son "responsables". Prefieren estar en una posición competitiva. Suelen estar interesados en la reputación y la influencia sobre los demás. Característica de un líder que ve el poder como un medio para lograr la visión y las metas.

Proceso de negociación: La negociación es el proceso mediante el cual dos o más partes con intereses comunes y opuestos intercambian información durante un período de tiempo para llegar a un acuerdo sobre una relación futura.

Desarrollo de capacidades: una empresa tiene éxito o fracasa en función de sus capacidades organizativas, su capacidad para competir y las capacidades que le otorgan una ventaja competitiva (siempre que sea inimitable), cómo emplea su estrategia y las oportunidades que presenta. El entorno, y más positivamente, cómo "crea" demanda (cómo encontrar formas más eficientes de satisfacer una necesidad limitada).

Podemos concluir que el liderazgo tiene seis características, es decir, podemos concluir que el liderazgo tiene seis características:

1. Visión y valores (tener una visión, compartir y comunicar, no ignorar los temas actuales, comprender la situación, tomar decisiones y practicar los valores establecidos).
2. La dirección y la estrategia (establecimiento de metas, empoderamiento, seguimiento de metas) traducen las metas en planes alcanzables y trabajan en equipo para hacer realidad la visión.

3. Motivación (persuasión, confianza, gestión de recursos humanos, buena comunicación, empatía, aprecio, reconocimiento, escuchar ideas, celebración), los buenos líderes pueden involucrar y comprometer a las personas de manera efectiva para obtener resultados inmediatos y sostenibles.
4. Soporte (mantenerse informado sobre el progreso, compartir información con buena comunicación, brindar ayuda y asignar recursos de manera inteligente, resolver conflictos y trabajar en equipo).
5. Desarrollo (fomento del trabajo en equipo, gestión del tiempo, formación y educación, estimulación de la creatividad). Un líder debe desarrollarse a sí mismo y a su equipo.
6. Un agente de cambio. Los líderes deben ser expertos en cambios y comprender cuándo y cómo alinear la estrategia y el liderazgo (la cultura de los líderes transformacionales).

2.2.2. Clima organizacional

“Entorno de trabajo” se refiere al entorno humano y natural en el trabajo diario. Afecta a la satisfacción y, por tanto, a la productividad. Se relaciona con el “conocimiento” del gerente, el comportamiento del personal, la forma de trabajar y la interacción con la empresa, las máquinas utilizadas y las actividades de cada persona.

“Las teorías e investigaciones sobre el clima organizacional establecen la premisa de que el entorno social que constituye el clima organizacional puede caracterizarse por dimensiones limitadas”. (Patterson, 2005). Por otro lado, los investigadores aún no han llegado a un consenso sobre estos aspectos.

Según Chiavenato (2009 p. 260) nos dice:

El entorno entre los miembros de la organización se denomina atmósfera de organización, que está estrechamente relacionado con el entusiasmo de las

personas. Cuando el liderazgo sea fuerte, el clima organizacional mejorará y se transformará en una relación satisfactoria caracterizada por una actitud de aliento, cuidado y cooperación irrestricta.

John Arnold Randall, Ray y Coase. (Página 419, 2012). “Si el individuo cree que los métodos de trabajo de la organización son injustos, o pueden ser poco claros e impredecibles (lo que puede generar ambigüedad en los roles), entonces la atmósfera organizacional se convertirá en una fuente de presión”.

Introducción y descripción general del manual

La atmósfera organizacional y la cultura organizacional, son dos estructuras conceptualmente distintas pero superpuestas, que se utilizan para comprender cómo los empleados experimentan su entorno laboral general. Representan la comprensión que tienen los empleados de su organización. Representan el significado básico de que los empleados deben respetar la esencia del lugar de trabajo (en algunos casos, su esencia). Se considera que ambas estructuras tienen muchos atributos específicos, pero el significado derivado de estos atributos representa el significado gestáltico de la organización.

“La investigación del entorno laboral sigue un significado general de que los empleados cumplen con las políticas, prácticas, procedimientos y comportamientos que se recompensan, apoyan y esperan en el trabajo”. (Patterson, 2005)

La investigación cultural se centra en el significado común de los empleados, es decir, las suposiciones, valores y creencias básicos de los empleados son la base de su experiencia laboral. Estos supuestos se les comunican a través de los mitos e historias que escuchan, especialmente la experiencia social en el nuevo entorno (Chiavenato, 2009). Desde la organización de las disciplinas climáticas y culturales, estas visiones alternativas se han propuesto sobre temas del mismo significado macroscópico.

El clima proviene de la psicología Gestalt de Lewin (ver Lewin, Lippitt y White, 1939) y su interés en el espacio de la vida mental en el que vive la gente. Para Lewin y otros, este espacio vital psicológico se deriva de la respuesta de las personas a las prácticas de liderazgo (actitudes sociales y de comportamiento), y lo llaman clima social y atmósfera social. La investigación que siguió en entornos de trabajo, comenzando especialmente en la década de 1960, se realizó utilizando encuestas de empleados para evaluar las facetas sociales y conductuales de los entornos de trabajo (Uribe, 2016).

Muchos investigadores definen el entorno organizacional como un conjunto de atributos evaluables de las tareas ambientales. Las tareas ambientales son aceptadas directa o indirectamente por los empleados que trabajan en el entorno organizacional para influir y promover su comportamiento.

Muchos investigadores definen el ambiente organizacional como un conjunto de atributos evaluables de las tareas ambientales, que son aceptadas directa o indirectamente por los empleados que trabajan en el ambiente organizacional e influyen y promueven su comportamiento. La atmósfera organizacional se define como el modelo a seguir, los atributos, las actitudes y los sentimientos regulares que representan las características de la vida interna de la organización, que están más relacionadas con la atmósfera y los valores. Existe un clima organizacional que contiene valores y creencias que no se muestran, pero que están dentro del alcance del comportamiento y las acciones de los empleados. (Chiavenato, 2009)

En la literatura, no existe una definición uniforme de clima organizacional porque es un proceso complejo que involucra varios puntos de vista de los empleados en múltiples niveles. “Estos puntos de vista provienen de la experiencia de los empleados en una

estructura estable durante un período de tiempo, y en la organización, Robbins y Judge han sido ampliamente reconocidos en la organización”. (Colquitt, LePine y Wesson 2017)

“La motivación intrínseca se refiere a la sensación de placer en el comportamiento. Al mismo tiempo, se considera que la motivación intrínseca es el factor más crítico para que los empleados desarrollen la innovación conductual”. (Chiavenato, 2009). Amabile (2008) también apoya este hallazgo, encontró que la teoría de la innovación y los componentes de la innovación están influenciados por los tres componentes de los individuos en la organización. 1) Habilidades relevantes, 2) Proceso creativo apropiado 3) El clima organizacional se basa en el supuesto de que la salud general de la organización puede evaluarse midiendo las predicciones del entorno laboral de los empleados individuales. Juntos, estos comentarios individuales son datos adicionales que describen cómo opera la organización.

En otras palabras, “el clima organizacional muestra cómo hacer que los empleados se sientan sobre el entorno dentro de la organización. Para mejorar la organización, los empleados deben estar orgullosos, porque los empleados son el principal recurso y columna vertebral de la organización”. (Colquitt, LePine y Wesson, 2017)

Existen varias definiciones de compromiso organizacional, el compromiso organizacional se define como la participación y participación de los empleados en la organización. En términos generales, existen tres tipos de escalas de compromiso, a saber, compromisos extendidos o compromisos continuos, compromisos emocionales y compromisos normativos. (Robbins y Judge, 2019).

Todos estos tipos son básicamente independientes y son propuestos por personas de diferentes niveles de la organización, que han definido los compromisos de la organización y creen que las metas y valores de la organización anfitriona indican su deseo de

convertirse en miembros de la organización. Los empleados aceptan mostrar su voluntad de servir a su organización y rara vez están dispuestos a renunciar.

La participación organizacional se “lleva a cabo de manera sistemática, lo que lleva a los objetivos y beneficios de la organización, así como a la internalización de los requisitos regulatorios en todo el mundo”. (Robbins y Judge, 2019). La dimensión del compromiso organizacional es el principal compromiso emocional, es decir, la pertenencia emocional de las personas en la organización.

Recordemos la emotiva promesa de Meyer y Allen (1997):

“La emoción pertenece a la participación de empleados, marcas y organizaciones”.

Una persona que interactúa con la organización de acuerdo con las emociones en la organización y continúa trabajando para la organización. Además de los empleados emocionalmente comprometidos en la organización, también necesitan permanecer en la organización y sentir que sus responsabilidades para con los empleados están alineadas con ellos. Los objetivos deseados son valiosos para la organización.

El compromiso emocional es un método de trabajo que va unido a las buenas emociones y sentimientos para la organización, también confirmó que estos gestos son una actitud “una conexión con el equipo antes de unir la singularidad del individuo en el equipo”. El compromiso emocional es el poder comparativo para identificar una entidad y participar en un grupo específico.

2.3. Definición de términos

Aprendizaje organizacional: Es un proceso o habilidad que incluye la creación, adquisición, transferencia e integración de conocimientos, habilidades y actitudes, que pueden transformarse en cambios o mejoras en el comportamiento. Este cambio puede incluir cambios en las reglas y procedimientos existentes, cambios en los objetivos, políticas y estándares, o cambios en los principios y valores básicos de la organización. Por

tanto, aprender es el acto de tomar el conocimiento (en un sentido amplio) como entrada y generar nuevo conocimiento. Puede aplicarse a personas, equipos y organizaciones. Necesita herramientas o mecanismos que puedan transformar el conocimiento de los empleados y equipos de la empresa en conocimiento colectivo.

Atmósfera organizacional: La calidad o atributos del ambiente organizacional que los miembros de la organización perciben o experimentan afectarán su comportamiento. El término se refiere específicamente al desempeño motivacional del entorno organizacional, y se refiere a los aspectos que estimulan diferentes tipos de motivaciones de los miembros de la organización.

Comunicación comercial: la unificación de la información proporcionada por la empresa en todos los niveles, desde la difusión de información o difusión a un tercero (publicidad) con mayor influencia informativa, a la empresa o difusión interna, con menor influencia, pero mayor influencia Información unificada organización. Por tanto, este es un conjunto de expresiones propuestas por la organización. El propósito de la comunicación empresarial es hacer que el uso de herramientas de comunicación externa e interna por parte de la empresa (independientemente de su tamaño) sea transparente y creíble para todos los grupos de interés. Esta es la etapa principal de participación en la empresa. A través de la comunicación de la empresa, usted puede: Determinar el proyecto empresarial y los empleados tratarán el proyecto como propio.

Coordinación: Coordinar todas las actividades de la empresa para promover el trabajo y los resultados. Sincronice recursos y actividades en una proporción adecuada y establezca metas.

Cooperación: este es el elemento básico de la organización, cuyo nivel varía de persona a persona. La contribución de todos para lograr un objetivo común es variable, dependiendo de si están satisfechos con la visión de la cooperación.

Estructura jerárquica: la empresa busca alcanzar múltiples objetivos al mismo tiempo. Por tanto, debe haber una jerarquía. El objetivo general de la empresa, cada departamento o departamento y cada experto tiene un objetivo. Las negociaciones involucran salarios, horas de trabajo, márgenes de ganancia, seguridad laboral y otras cuestiones relacionadas con las condiciones laborales. Puede negociar todos estos temas o simplemente discutir algunos de ellos.

Liderazgo: Influir en las actitudes de las personas para que puedan trabajar de forma voluntaria para lograr mejor los objetivos del equipo u organización. Este es el proceso de influir y ayudar a otros a trabajar con entusiasmo para lograr un objetivo común. Es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, motivar y evaluar un equipo o equipo. Es el responsable de visualizar la visión de la empresa, definir tareas y formular estrategias para alcanzar las metas. Una persona que tiene la capacidad de influir en otros y tiene derecho a liderar se llama líder.

Valores: Los valores son los principios o fundamentos que determinan el comportamiento de las personas en una organización y determinan la cultura organizacional.

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Según Oseda, (2008, p. 117): La investigación de este estudio es básico porque no busca utilizar los conocimientos adquiridos de manera inmediata, sino que busca incrementar los hechos teóricos del progreso científico.

3.2. Diseño de investigación

“El diseño general viene a ser no experimental”. Según Oseda, (2008):

El diseño no experimental se refiere a aquellos diseños que no manipulan deliberadamente variables independientes. A través de estos diseños es posible estudiar los problemas, fenómenos y procesos que ocurrieron, por lo tanto, solo

cuando algo se puede observar después de que ha ocurrido, es posible pensar que algo es la causa de algo, por eso se llama el último minuto de prueba (después de que sucedió). En este tipo de diseño, el investigador no introducirá ninguna variable experimental en las circunstancias que desea estudiar. (p. 82)

Según Sánchez, (1998, p. 79), “La investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del nivel de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el nivel de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. El esquema es:

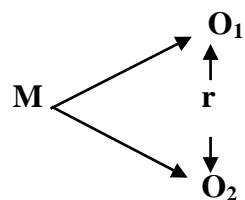


Figura 1. Diseño correlacional

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo que son un total de 44

3.3.2. Muestra

El tipo de muestreo utilizado es el censal, “también denominada investigación exhaustiva, es aquella en la cual se toma la totalidad de los elementos o unidades que conforman la población objeto de estudio” (Martínez, 2012)

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó como técnica la: encuesta

La encuesta es un método de investigación y recopilación de datos que se utiliza para obtener información de las personas sobre diversos temas. Las investigaciones tienen múltiples propósitos y pueden realizarse de múltiples formas según el método elegido y los objetivos a alcanzar. Los datos generalmente se obtienen mediante el uso de procedimientos estandarizados, lo que permite a todos los encuestados responder a las preguntas en pie de igualdad para evitar sesgos que puedan afectar los resultados de la investigación. (Gutiérrez, 2016)

3.4.1. Descripción de los instrumentos

El trabajo actual consta de dos cuestionarios con cinco niveles de respuesta, 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, la encuesta consta de 32 ítems y la primera variable consta de 16 ítems, la segunda variable consta de 16 elementos,

El instrumento se aplicó a muestras de investigación en el segundo semestre de 2019, con una duración de 20 minutos por sujeto.

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

Con el fin de asegurar la validez del cuestionario de recolección de datos, el cuestionario fue verificado mediante el juicio por expertos:

Mg. Arriaran Rivera, Ray L.

Mg. Montes Sánchez, Evelyn M.

Mg. Poma Gonzales, Elsa R.

Para garantizar la confiabilidad, se utiliza el Alfa de Cronbach y los resultados se muestran a continuación.:

Tabla 3
Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----------------------|----------------|
| Liderazgo | 0.802 |
| Clima organizacional | 0.819 |

Se puede observar que considerando que los datos recolectados por el instrumento son altamente confiables, las estadísticas de confiabilidad de las dos variables estudiadas ambas superan el 0,72. Vara (2010)

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

El procesamiento de datos incluye el control de calidad, clasificación, tabulación y gráficos de datos.

Para la aplicación del instrumento, se realiza bajo la autoridad de la institución en la que se desarrolla el trabajo de investigación.

Para probar las hipótesis de esta investigación, las variables fueron correlacionadas usando estadística inferencial, antes de estimar las estadísticas descriptivas correspondientes consideradas en ambos niveles de tratamiento.

Coefficiente de fiabilidad alfa de Cronbach

Una tabla de frecuencia con métricas para las variables y sus dimensiones.

Para la prueba de hipótesis, dado que esta es una herramienta que utiliza una escala de Likert y trata esta escala ordinal, los datos se procesan a través de estadísticas paramétricas utilizando la R de Pearson. Por lo tanto, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable liderazgo

Tabla 4

Frecuencias de la variable liderazgo, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 3 | 6.82 | 6.82 | 6.82 |
| | Regular | 32 | 72.73 | 72.73 | 79.55 |
| | Adecuado | 9 | 20.45 | 20.45 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

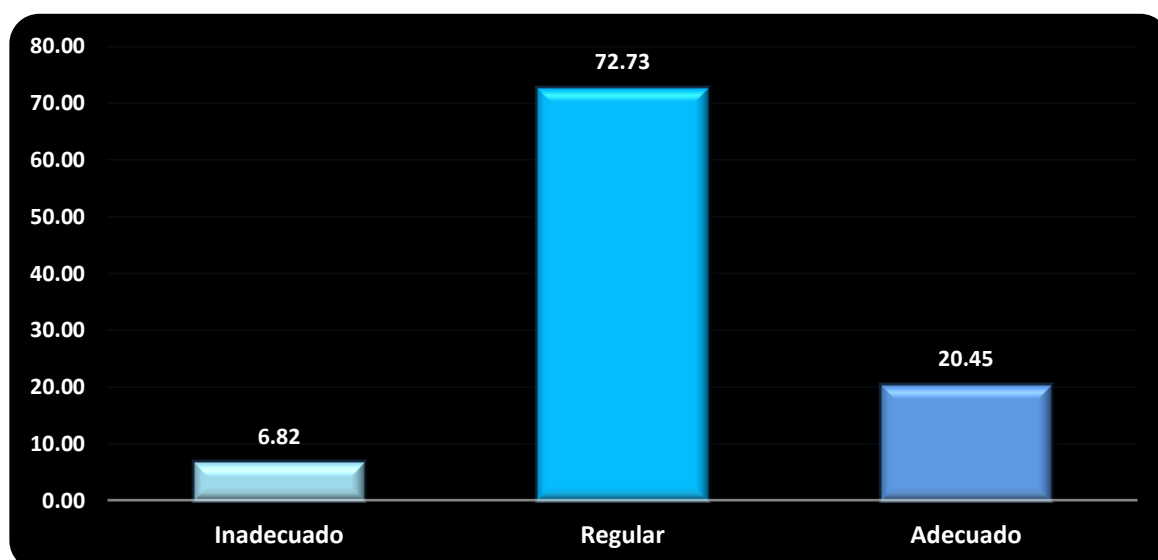


Figura 2. Figura de barras de la variable liderazgo, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 4 y figura 2, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (72.73%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (20.45%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (6.82%), esto demuestra que no se lleva adecuadamente el liderazgo en la institución.

Dimensiones del liderazgo

Personalidad

Tabla 5

Frecuencias de la dimensión personalidad, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 5 | 11.36 | 11.36 | 11.36 |
| | Regular | 31 | 70.45 | 70.45 | 81.82 |
| | Adecuado | 8 | 18.18 | 18.18 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

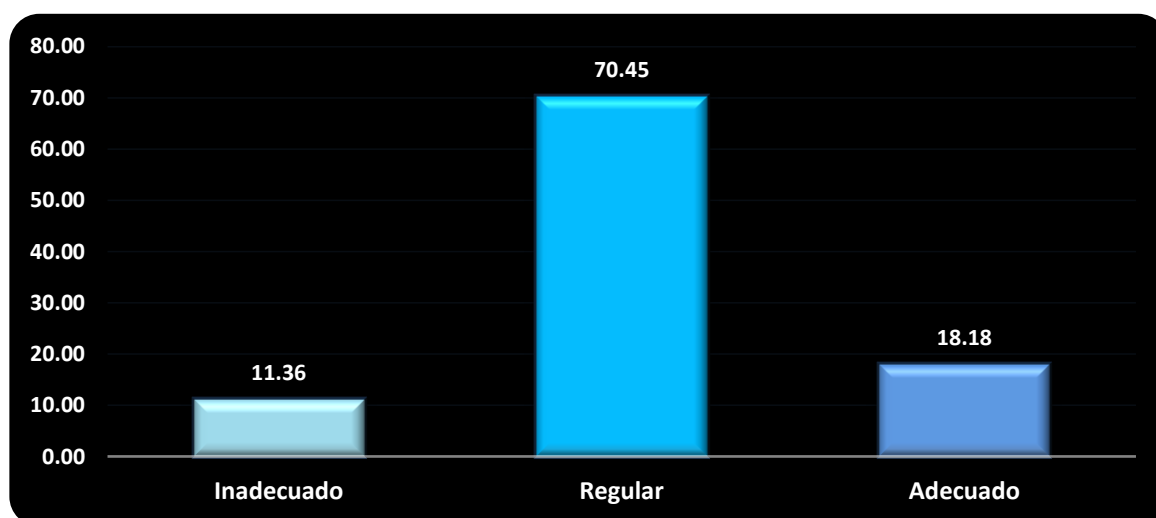


Figura 3. Figura de barras de la dimensión personalidad, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 5 y figura 3, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (70.45%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (18.18%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (11.36%), esto demuestra que la integración de la personalidad de los líderes no es la adecuada y nos presenta un campo por mejorar dentro de la institución.

Pensamiento crítico

Tabla 6

Frecuencias de la dimensión pensamiento crítico, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 2 | 4.55 | 4.55 | 4.55 |
| | Regular | 33 | 75.00 | 75.00 | 79.55 |
| | Adecuado | 9 | 20.45 | 20.45 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

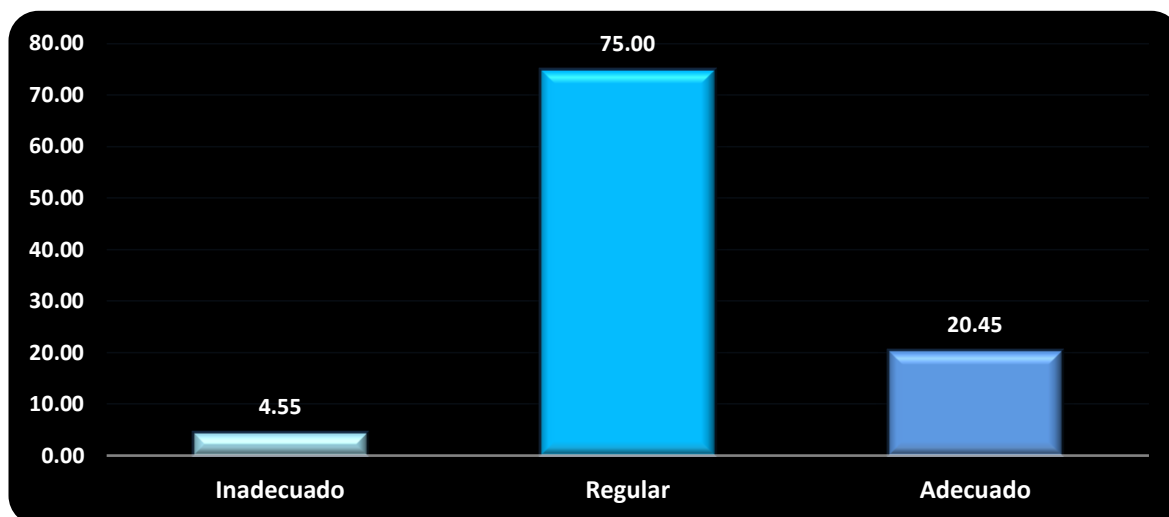


Figura 4. Figura de barras de la dimensión pensamiento crítico, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 6 y figura 4, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (75.00%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (20.45%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (4.55%), esto demuestra que los líderes les cuesta utilizar el pensamiento crítico.

Inteligencia emocional

Tabla 7

Frecuencias de la dimensión inteligencia emocional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 2 | 4.55 | 4.55 | 4.55 |
| | Regular | 32 | 72.73 | 72.73 | 77.27 |
| | Adecuado | 10 | 22.73 | 22.73 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

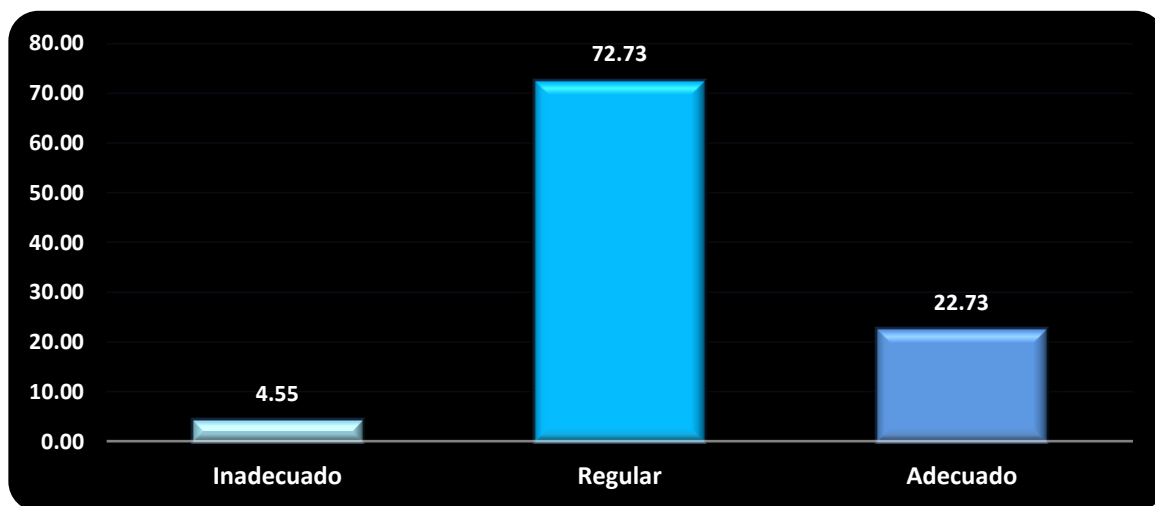


Figura 5. Figura de barras de la dimensión inteligencia emocional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 7 y figura 5, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (72.73%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (22.73%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (4.55%), esto demuestra que los líderes en la institución no manejan de manera adecuada la inteligencia emocional.

Ética

Tabla 8

Frecuencias de la ética, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 7 | 15.91 | 15.91 | 15.91 |
| | Regular | 31 | 70.45 | 70.45 | 86.36 |
| | Adecuado | 6 | 13.64 | 13.64 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

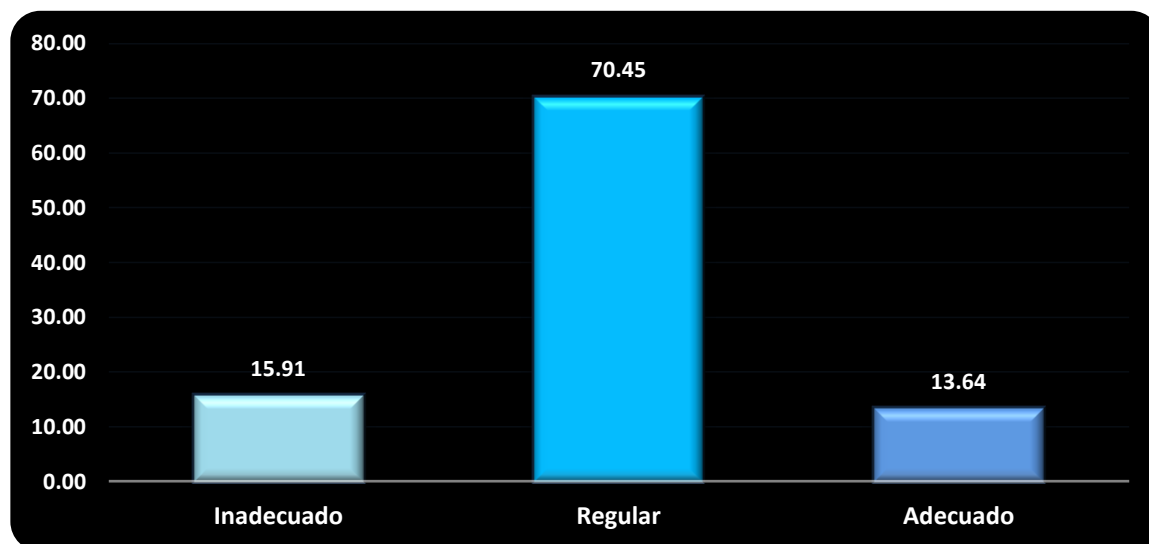


Figura 6. Figura de barras de la ética, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 8 y figura 6, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (70.45%), prosiguiendo encontramos el nivel inadecuado (15.91%), en último lugar encontramos el nivel adecuado (13.64%), esto demuestra que los trabajadores no sienten que exista una ética adecuada en la institución.

Variable clima organizacional

Tabla 9

Frecuencias de la variable clima organizacional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuada | 4 | 9.09 | 9.09 | 9.09 |
| | Regular | 28 | 63.64 | 63.64 | 72.73 |
| | Adecuada | 12 | 27.27 | 27.27 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

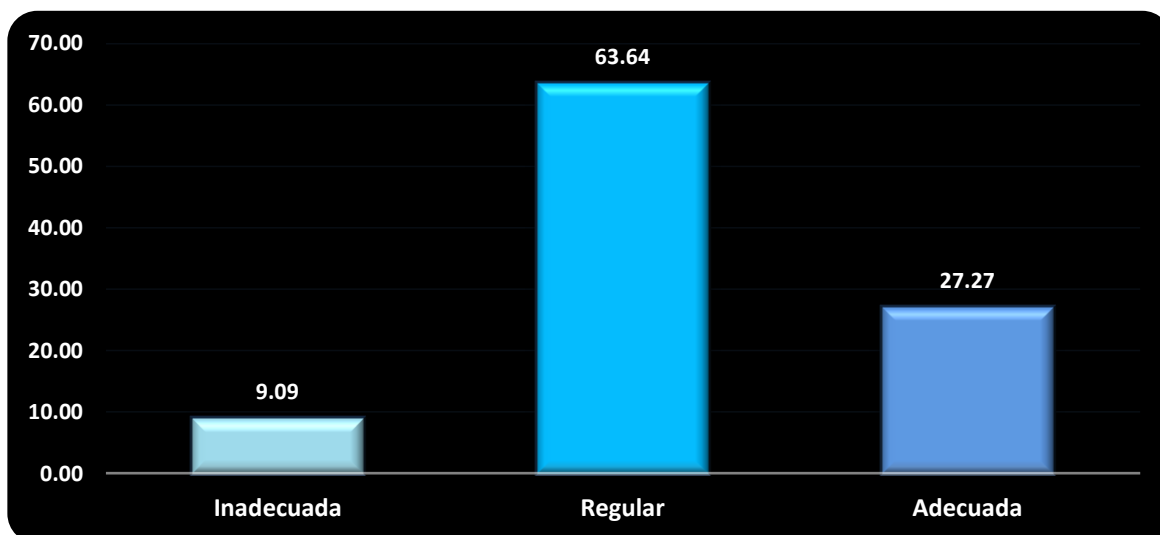


Figura 7. Figura de barras de la variable clima organizacional, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 9 y figura 7, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (63.64%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (27.27%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (9.09%), esto demuestra el manejo del clima organizacional no se viene realizando de manera adecuada dentro de la institución.

Dimensiones de la variable clima organizacional.

Autonomía individual

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión Autonomía individual, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuada | 5 | 11.36 | 11.36 | 11.36 |
| | Regular | 30 | 68.18 | 68.18 | 79.55 |
| | Adecuada | 9 | 20.45 | 20.45 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

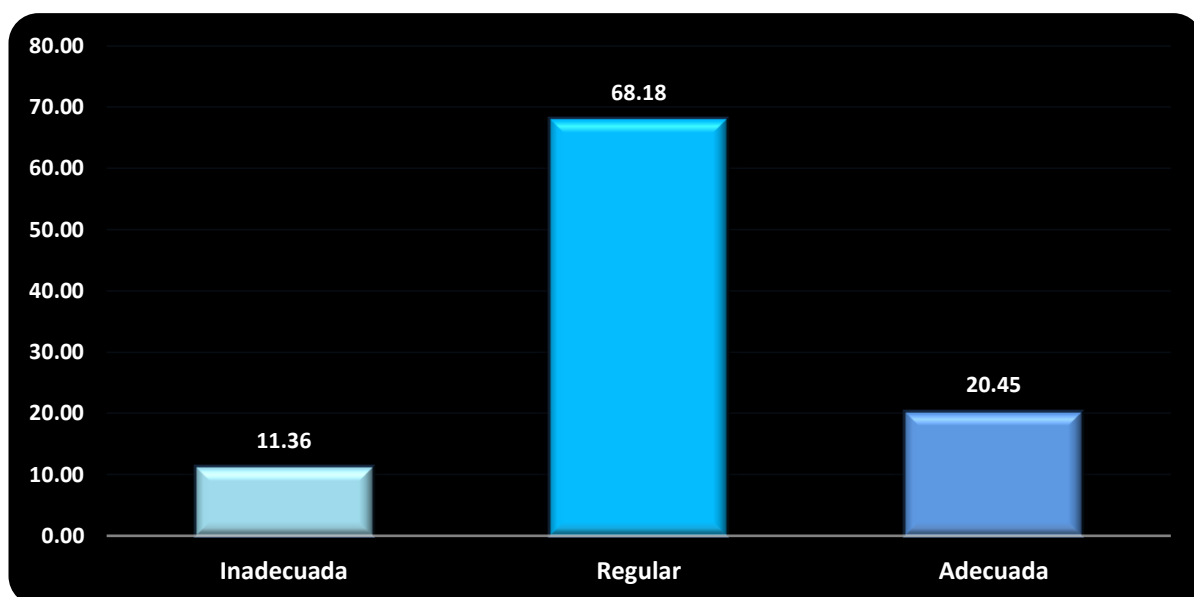


Figura 8. Figura de barras de la dimensión autonomía individual, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla a 10 y figura 8, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (68.18%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (20.45%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (11.36%), esto demuestra que la institución tiene que mejorar en los límites que da a la autonomía individual en sus trabajadores.

Recompensas

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión recompensas, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuada | 2 | 4.55 | 4.55 | 4.55 |
| | Regular | 33 | 75.00 | 75.00 | 79.55 |
| | Adecuada | 9 | 20.45 | 20.45 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

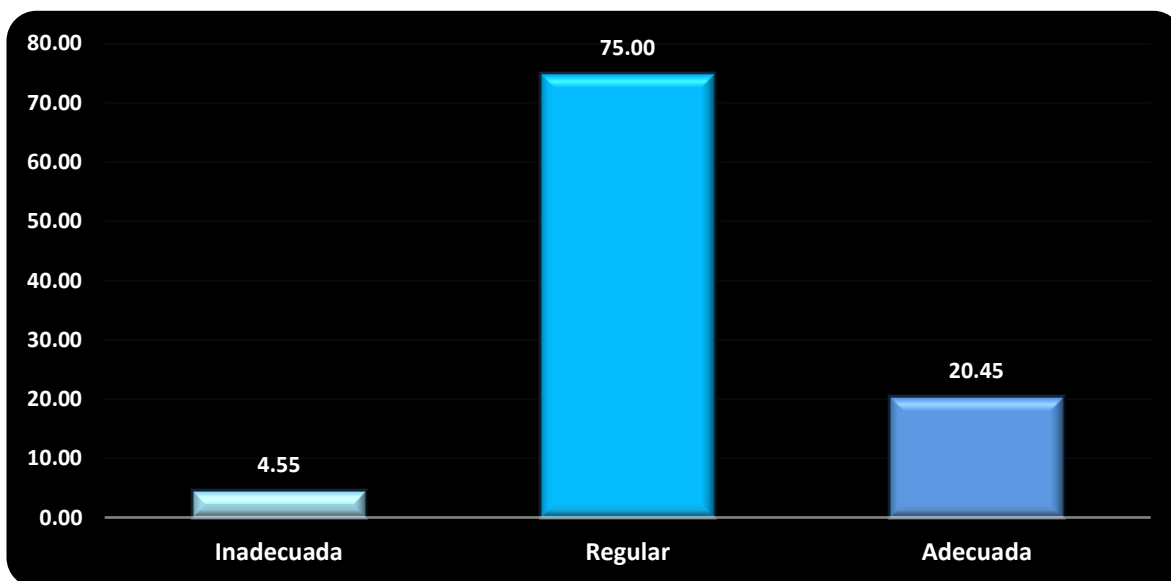


Figura 9. Figura de barras de la dimensión recompensas, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 11 y figura 9, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (75.00%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (20.45%), en último lugar encontramos el nivel inadecuado (4.55%), esto demuestra que las recompensas se tienen que mejorar dentro de la institución.

Nivel de estructura

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión nivel de estructura, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuada | 2 | 4.55 | 4.55 | 4.55 |
| | Regular | 33 | 75.00 | 75.00 | 79.55 |
| | Adecuada | 9 | 20.45 | 20.45 | 100.00 |
| | Total | 44 | 100.00 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

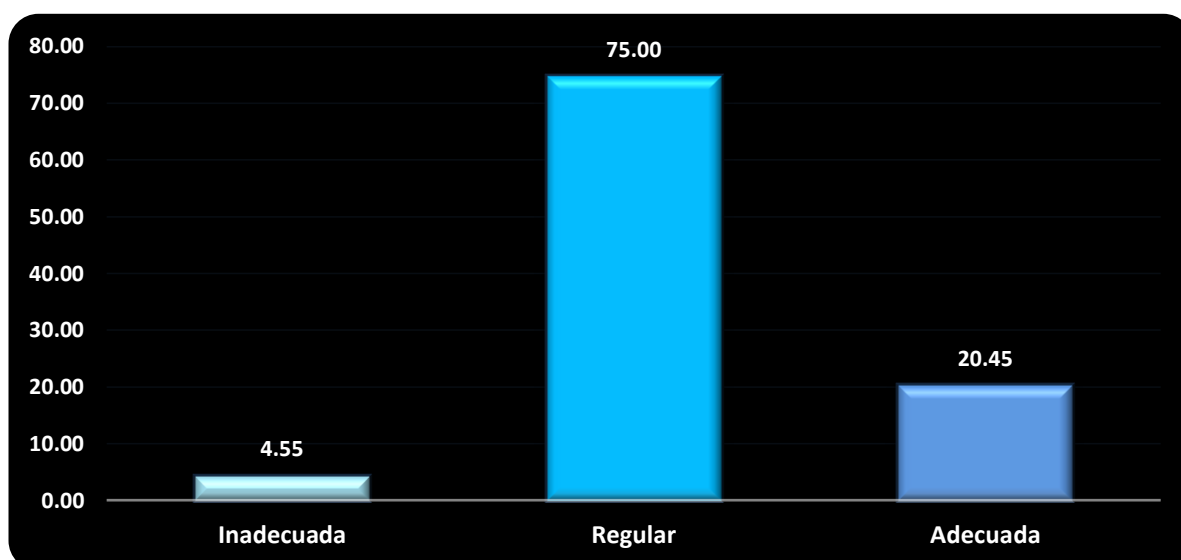


Figura 10. Figura de barras de la dimensión nivel de estructura, según los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo.

Interpretación:

Podemos interpretar apreciando que los resultados proporcionados por la encuesta y mostrados con la tabla 12 y figura 10, información recopilada por la muestra de 44 trabajadores, podemos observar que encontramos un nivel regular (75.00%), prosiguiendo encontramos el nivel adecuado (20.45%), en último lugar encontramos el nivel adecuado (4.555), esto demuestra se tienen que mejorar el nivel de estructura de los puestos de trabajo en la institución.

4.1.2. Pruebas de normalidad

| | Shapiro-Wilk | | gl | Sig. |
|----------------------|--------------|-------------|----|------|
| | Estadístico | Estadístico | | |
| Liderazgo | ,077 | ,978 | 44 | ,543 |
| Clima organizacional | ,102 | ,955 | 44 | ,085 |

Interpretación de la prueba:

H₀: La variable de la cual se extrajo la muestra sigue una distribución Normal.

H_a: La variable de la cual se extrajo la muestra no sigue una distribución Normal.

Como el p valor es para la variable liderazgo 0.543 y para la variable clima organizacional es 0.85, ambos superando el 0.05 propuesto podemos afirmar que la variable sigue una distribución normal por lo cual se procederá a utilizar la estadística paramétrica de la R de Pearson.

4.1.3. Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H₀: No relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : R de Pearson = 0

H_1 : R de Pearson \neq 0

p-valor = 0.05

estadístico:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 13

Relación R de Pearson para la hipótesis general.

| | | | Clima | |
|--------------|----------------------|----------------------------|-----------|----------------|
| | | | Liderazgo | organizacional |
| R de Pearson | Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,888** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | ,888** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 44 | 44 |

Interpretación:

Los resultados de la inferencia que se muestran en la Tabla 13, la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.05, lo que indica que SPSS 25 tiene una correlación significativa al nivel 0.01 en el nivel bilateral entre liderazgo y clima organizacional. Podemos estar seguros de que la correlación positiva es significativa (R de Pearson = 0.888, p = .000) El nivel de relación entre variables es muy fuerte.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_0 : No relación significativa entre la personalidad y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la personalidad y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : R de Pearson = 0

H_e : R de Pearson \neq 0

p-valor = 0.05

estadístico:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 14

Relación R de Pearson hipótesis específica 1.

| | | | Clima | |
|--------------|----------------------|-----------------------------|--------------|----------------|
| | | | Personalidad | organizacional |
| R de Pearson | personalidad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,778** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,778** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 44 | 44 |

Interpretación:

Los resultados de la inferencia brindados por la Tabla 14, la significancia de la

prueba de hipótesis es menor a 0.05, con un nivel de liderazgo y proceso cognitivo del 1%, además, también muestra una relación directa o positivamente significativa y el nivel de la relación con la primera dimensión. La primera y segunda variables son muy fuertes (R de Pearson = 0.778, p = .000); es decir, cuando el líder tiene una mejor personalidad, el clima organizacional mejorará.

Hipótesis específica 2:

H₀: No relación significativa entre el pensamiento crítico y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre el pensamiento crítico y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

Hipótesis estadística

H₀: R de Pearson = 0

H_e: R de Pearson ≠ 0

p-valor = 0.05

estadístico:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 15

Relación R de Pearson hipótesis específica 2

| | | | Pensamiento crítico | Clima organizacional |
|--------------|----------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| R de Pearson | Pensamiento crítico | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,802** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | ,802** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 44 | 44 |

Interpretación:

La tabla 15 presenta los resultados de la inferencia. La significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.05, y el nivel entre liderazgo y proceso cognitivo es 1%. Además de mostrar una relación directa o positivamente significativa, el nivel de la relación entre las variables es Muy fuerte (R de Pearson = 0.802, p = .000); es decir, cuando los líderes mejoran el pensamiento crítico, el clima organizacional en la organización mejorará.

Hipótesis específica 3:

H₀: No relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

Hipótesis estadística

H₀: R de Pearson = 0

H_e: R de Pearson ≠ 0

p-valor = 0.05

estadístico:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 16

Relación R de Pearson hipótesis específica 2.

| | | | Inteligencia emocional | Clima organizacional |
|---------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| R de Pearson | Inteligencia emocional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,672** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,672** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 44 | 44 |

Interpretación:

Los resultados de la inferencia brindados en la Tabla 16, la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.05, el nivel entre liderazgo y habilidades es uno por ciento, y también muestra una relación directa o positivamente significativa, y el nivel de relación entre variables Muy fuerte (R de Pearson = 0.672, p = .000); es decir, cuanto mejor es la inteligencia emocional del líder, mejor es el clima organizacional en la organización.

Hipótesis específica 4:

H₀: No existe una relación significativa entre la ética y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

H₁: Existe una relación significativa entre la ética y el clima organizacional en los trabajadores el Establecimiento Penitenciario Huancayo en el año 2019.

Hipótesis estadística

H₀: R de Pearson = 0

H_e: R de Pearson ≠ 0

p-valor = 0.05

estadístico:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Tabla 17

Relación R de Pearson hipótesis específica 4.

| | | Clima | |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|----------------|
| | | Ética | organizacional |
| R de Pearson | Ética | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 44 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | ,658** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 44 |

Interpretación:

Se puede observar que los resultados de la Tabla 17 muestran que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.05, y el porcentaje entre el conocimiento matemático previo y el valor es de 1%. relación entre variables El nivel es muy fuerte (R de Pearson = 0.658, p = .000); es decir, cuando el concepto moral del líder es mejor, se puede mejorar el clima organizacional en la organización.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

Una de las mayores quejas de los empleados es la falta de reconocimiento de sus jefes, que no están en posiciones de liderazgo, pero no son verdaderos líderes.

En este caso, no significa salario ni comisión. Esto significa una forma de tratar con personas que cooperan para lograr metas, porque el verdadero líder sabe cómo tratar a sus seguidores para beneficiarse mutuamente. El estilo de liderazgo determina del 60% al 70% del ambiente organizacional. El clima tiene un impacto máximo del 30% de los resultados. La declaración fue hecha por Luis Fernando Giorgi, presidente de la sucursal brasileña de la consultora internacional de recursos humanos. Estas cifras se señalan a través de encuestas, que ilustran el impacto del liderazgo en la organización. (Aburtua, 2011)

Si ocupa una posición de liderazgo y trata a sus seguidores sin ser educado y respetado, ¿imagina cómo tratarán sus seguidores a los clientes? Si desempeña el papel de líder, pero continúa ofendiendo, criticando y cambiando con ellos, ¿adivinará cuál será el resultado? Con el tiempo, creará una “fuerza” en contra de hacer un buen trabajo.

Lamentablemente, es común escuchar quejas de los gerentes, como “empleados que no participan con dedicación”. Pero ¿elegirán los gerentes a la persona adecuada? ¿Están creando un entorno propicio para lograr sus objetivos? ¿Están liderando el liderazgo en lugar de dirigir el liderazgo? ¿Están capacitando a las personas de manera efectiva?

Hoy en día, hay mucha información sobre la gestión de personal todos los días y todavía encontramos que los gerentes están muy interesados en luchar por el poder. Cuando desee obtener resultados a través del poder, alejará a la gente, porque poder significa posición, que está dirigida por la jerarquía o posición que especifique. La práctica de liderar, seguir, influir y alentar activamente es que el líder guía a las personas a través de la autoridad. Nos han enseñado a obedecer a la autoridad desde que éramos jóvenes, pero la autoridad no depende de uniformes, escudos o títulos. La autoridad depende de conquistar el amor, la comprensión y, lo más importante, de servir a los demás. Mientras el líder interactúe con aquellos que lideran con los principios de armonía, compañerismo, guía, respeto y compromiso, desarrollará autoridad con estas personas.

El autor Hunter (2002) aclara la diferencia real entre poder y autoridad.

El poder consiste en forzar u obligar a alguien a hacer lo que quiera hacer de acuerdo con su posición, incluso si no está dispuesto a hacerlo. La autoridad es una habilidad que permite a las personas hacer lo que usted quiere y hacer que actúen voluntariamente debido a su influencia personal. Tener autoridad requiere un conjunto de habilidades interpersonales, porque la autoridad está relacionada con su identidad, carácter y capacidad de persuasión.

Aquellos que están gobernados por agentes enviarán a alguien para hacer algo. Los líderes poderosos permitirán que las personas hagan lo que sea necesario, lo que despertará su sentido de contribución, lo que significa que no es necesario enviar personas para liderar la delegación. Es importante no confundir autoridad con autoritarismo. Cuando las personas eligen imitarse a sí mismas, obtienen autoridad.

Siempre debes tener en cuenta que evaluar a los empleados del equipo es una actitud noble, que traerá muchos beneficios a la organización. Las personas que trabajan en un ambiente armonioso y de admiración son más dedicadas y no creen que el salario sea el único factor que las mantiene en la empresa. Eres un líder, recuerda elogiar sinceramente a tus seguidores, escuchar sus voces, darles oportunidades para crecer, capacitarlos y ayudarlos a completar con éxito su trabajo. El liderazgo acerca a las personas a tiempo efectivo hoy es una de las mayores necesidades para el éxito de una organización.

5.2. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se concluye:

Primera: Se concluye que existe una relación muy alta entre el liderazgo y el clima organizacional, al encontrarse una correlación no paramétrica R de Pearson (R de Pearson = 0.888; $p = .000$) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mayor es liderazgo, mejor es el clima organizacional.

Segunda: Se concluye que existe una relación muy alta entre la personalidad del líder y el clima organizacional, al encontrarse una correlación no paramétrica R de Pearson (R de Pearson = 0.778; $p = .000$) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejor es la personalidad el líder, mejor es el clima organizacional.

Tercera: Se concluye que existe una relación muy alta entre el pensamiento crítico del líder y el clima organizacional, al encontrarse una correlación no paramétrica R de Pearson (R de Pearson = 0.802; $p = .000$) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejor es el pensamiento crítico del líder, mejor es el clima organizacional.

Cuarta: Se concluye que existe una relación muy alta entre la inteligencia emocional del líder y el clima organizacional, al encontrarse una correlación no paramétrica R de Pearson (R de Pearson = 0.672 $p = .000$) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejor la inteligencia emocional del líder, mejor es el clima organizacional.

Quinta: Se concluye que existe una relación muy alta entre la ética del líder y el clima organizacional, al encontrarse una correlación no paramétrica R de Pearson (R

de Pearson = 0.658 $p = .000$) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejor la ética del líder, mejor es el clima organizacional.

5.3. Recomendaciones

Primera: Para mejorar el clima organizacional, los líderes de turno antes de su designación deben pasar por un proceso de selección, donde se evalúen aspectos relacionados al conocimiento de las funciones del cargo, a la ética, al manejo de Recursos Humanos, experiencia; entre otros aspectos relacionados a la función a desempeñar. No se debe continuar con la costumbre de nombrar líderes, solo por ser parte del grupo de “amistad” del funcionario de turno de la entidad. Quizá hasta sea oportuno evaluar el aspecto psicológico del propuesto para un determinado cargo en la institución.

Segunda: El otorgamiento de incentivos (recompensas), como reconocimiento a las labores excepcionales de los trabajadores, debe de ser una práctica común y generalizada en la organización, a fin de reafirmar su vocación de servicio, su capacidad, profesionalismo, liderazgo, honestidad, etc. Incentivos normados en la ley del trabajador penitenciario cuya aplicación tendría un aporte significativo en la mejora del clima organizacional de esta entidad.

Tercera: Las reuniones periódicas con el personal, debe de ser prioridad para el líder de turno, de esta forma se hará llegar al personal en forma más positiva, la política de trabajo y los cambios a realizar en el manejo de la institución, escuchando también las opiniones y sugerencias del personal basándose en sus experiencias. Esto afianzará la posición del líder y mejorará en gran manera el clima organizacional.

Cuarta: El trato cordial hacia el personal, la predisposición al dialogo y manejo adecuado de las adversidades cotidianas en el centro laboral entre otros aspectos relacionados a la función que desempeña, que demuestre una inteligencia emocional adecuada; debe de ser otra característica fundamental para la permanencia en el cargo del líder de turno.

Quinta: Siendo la relación muy alta entre la ética del líder y el clima organizacional, no se puede aceptar que se mantenga en el cargo a líderes con serios cuestionamientos laborales. En este sentido, la evaluación de los líderes de turno debe de ser frecuente. A la vez, el líder de turno también debe de evaluar con la misma frecuencia al personal a su cargo.

Referencias bibliográficas

- Aburto (2011) *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) *Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.
- Alcalá (2011) *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. México: Universidad de Papaloapan.
- American Psychological Association, APA (2010) *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. (3ra. Ed.). México: El Manual Moderno S.A.
- Armas (2010) *Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana de la universidad César vallejo, provincia de Trujillo, diciembre 2010*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Arnold, y Randall (2012) *Psicología del trabajo*. (5ta. Ed.) México: Pearson Educación.
- Arroyo (2012) *Habilidades gerenciales*. Colombia: ECOE.
- Bernal (2010) *Metodología de la investigación* (3ra Ed.) México: Pearson Educación.
- Bologna (2011) *Estadística para Psicología y Educación*. Argentina: Editorial Brujas.
- Cervera (2012) *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato (2009) *Comportamiento Organizacional*. (2da. Ed.). México: McGraw-Hill.

Del Rio (2013) *Diccionario glosario de metodología de la investigación social*. España: UNED.

Franklin y Krieger (2011) *Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

Hellriegel y Slocum (2009) *Comportamiento Organizacional*. (12ava. Ed.). México: Cengage Learning.

Hernández (2011) *Introducción a la administración* (5ta. Ed.) México: McGraw-Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a. Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Jones y George (2010) *Administración Contemporánea*. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) *Administración una perspectiva global* (14ava. Ed.) México: McGraw-Hill.

Louffat (2012) *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Perú: Cengage Learning.

Martínez (2012) *Estadística y muestreo* (13va. Ed.) Colombia: ECOE Ediciones.

Manchola (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo, propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. Colombia: Universidad del Valle.

Míguez (2014) *Metodologías de investigación desde la razón dialéctica*. Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social - *RELMIS*. N°7. Argentina.

- Múñch (2014) *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo*. (2da. Ed.). México: Pearson Educación.
- Oседа, Gonzales, y Ramírez (2011) *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Palomino, Espinoza y Arellano (2012). *Clima organizacional: la influencia de la supervisión, los factores organizacionales y la predisposición de los empleados*. Global Conference on Business and Finance Proceedings .
- Pancorbo (2011) *Percepciones acerca del liderazgo de un directivo desde un enfoque micropolítico. Un estudio de caso de una I.E. Pública*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez (2010) *El clima organizacional y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*. Perú: Universidad San Pedro.
- Robbins (2009) *Comportamiento Organizacional*. (13ra. Ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins Y Coulter (2010) *Administración*. (10ma. Ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez (2007) *Bases para la gestión directiva. Bases para la gestión directiva*. Harvard Business Review América Latina Febrero.
- Rodríguez (2010) *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual*. España: Universidad de Valencia.
- Ruiz (2011) *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Perú: UNMSM

Levin y Rubin (2010) *Estadística para administración y economía*. (7ma Ed.). México: Pearson Educación.

Segredo (2012) *La gestión universitaria y el clima organizacional*. Cuba: CCM volumen 17 numero 3.

Tamayo (2005) *Diccionario de la investigación científica* (2da. Ed.) México: Editorial Limusa.

Tillerías (2012) *Liderazgo político: características y particularidades. Un estudio de caso*. Global conference on business and finance proceedings.

Vara (2010) *¿Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales?* Perú: USMP fondo editorial.

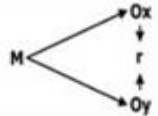
Vara (2012) *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Perú: USMP fondo editorial.

Gutiérrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parametros*. Colombia: Ediciones de la U.

Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13 ed.). Colombia: ECOE.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño |
|--|---|--|----------------------|---|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable | Tipo: básica. |
| ¿en qué grado se relacionan la liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019? | Establecer el grado de relación de la liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | Liderazgo | Nivel: correlacional. Diseño: Descriptivo – correlacional. |
| Objetivos específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Variable |  |
| 1. ¿en qué grado se relacionan la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019? | 1. Determinar el grado de relación de la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | 1. Existe relación significativa entre la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | Clima organizacional | Técnicas e instrumentos: Cuestionario de encuesta. |
| 2. ¿en qué grado se relacionan el pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019? | 2. Determinar el grado de relación del pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | 2. Existe relación significativa entre el pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | | Población: 44 trabajadores |
| 3. ¿en qué grado se relacionan la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019? | 3. Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | 3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | | Muestra: 44 trabajadores |
| 4. ¿en qué grado se relacionan la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019? | 4. Determinar el grado de relación de la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | 4. Existe relación significativa entre la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | | Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de dispersión: Desviación estándar y la varianza. Medidas forma: La r de Pearson para la contratación de hipótesis. |

Anexo 2: instrumento de la investigación

Liderazgo y Clima organizacional

Estimados trabajadores, a continuación, se presentan varias sugerencias, por favor exprese su opinión personal, considerando que no existe una respuesta correcta o incorrecta, marque con una (X) la que mejor exprese su opinión, de acuerdo al siguiente código.

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

LIDERAZGO

| N° | ÍTEMS | PUNTAJES |
|-------------------------------|---|-----------|
| Personalidad | | |
| 1 | Sus compañeros tienen rasgos de personalidad que son buenas para el liderazgo de la institución. | 1 2 3 4 5 |
| 2 | Los trabajadores de la institución están dispuestos a cambiar su personalidad por el bien de la organización. | 1 2 3 4 5 |
| 3 | Existen personalidades que ayuden al trabajo en equipo en la institución. | 1 2 3 4 5 |
| 4 | En el trabajo en equipo se retraen las personalidades fuertes por el bien del equipo | 1 2 3 4 5 |
| Pensamiento crítico | | |
| 5 | Utilizan el pensamiento crítico dentro de la institución. | 1 2 3 4 5 |
| 6 | Se analizan las ideas que proponen los demás para mejorarlas en función a los objetivos de la organización | 1 2 3 4 5 |
| 7 | Las ideas son consensuadas y no impuestas por la gerencia la institución. | 1 2 3 4 5 |
| 8 | Se promueve el pensamiento crítico entre los trabajadores de la institución. | 1 2 3 4 5 |
| Inteligencia emocional | | |
| 9 | La institución se preocupa por mejorar la inteligencia emocional en los trabajadores. | 1 2 3 4 5 |
| 10 | Los trabajadores dentro de la institución utilizan la inteligencia emocional en las interacciones diarias. | 1 2 3 4 5 |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---|---|---|
| 11 | Cree que los trabajadores de la institución expresan sus emisiones de manera equilibrada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Los trabajadores entienden las ideas de los demás, y utilizan esta información para guiar su forma de pensar y comportamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ética | | | | | | |
| 13 | Los trabajadores la institución manejan todas sus acciones de acuerdo a un código de ética | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Los valores institucionales se cumplen en el trabajo del día a día. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | La institución tiene un adecuado código de ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | El código de ética la institución se difunde entre todos los miembros de la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | ÍTEMS | PUNTAJES | | | | |
|---------------------------|--|----------|---|---|---|---|
| Automía individual | | | | | | |
| 1 | Los trabajadores de la institución tienen atomía individual en las acciones que emprenden dentro la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | A los trabajadores les delegan responsabilidades de acuerdo a las habilidades que demuestran en su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Respetan su opinión para la toma de decisiones dentro la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Nunca restringen sus responsabilidades, sino que le delegan funciones de acuerdo a sus capacidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Recompensas | | | | | | |
| 5 | Los trabajadores la institución están motivados para realizar su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Cree que los niveles de recompensa la institución son los adecuados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Cree que la remuneración que percibe es la adecuada para el trabajo que realiza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 8 | Cree que puede culminar su carrera profesional dentro de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|

Nivel de estructura que impone el puesto de trabajo

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Existen pasividades evidentes pro promoción dentro de su área de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Su puesto de trabajo está diseñado de acuerdo a las habilidades y conocimiento que usted tiene. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 11 | El diseño de puestos de trabajo está estructurado de manera adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 12 | Su puesto de trabajo le impone retos que le permiten crecer profesionalmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|

Apoyo

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 13 | Considera que recibe el apoyo necesario de la institución cuando usted la requiere. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Tiene el adecuado reconocimiento y agradecimiento por el trabajo que realiza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 15 | Usted apoya las actividades que emprende la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 16 | Existe un apoyo mutuo entre todos los trabajadores de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|

Anexo 3: Base de datos

| | Liderazgo | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 49 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 53 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 46 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 57 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 49 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 45 |
| 7 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 58 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 54 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 54 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 13 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 14 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 53 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 16 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 52 |
| 17 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 47 |
| 18 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 45 |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 64 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 53 |
| 21 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| 23 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 64 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 56 |
| 25 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 37 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 59 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 43 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 |
| 31 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 67 |
| 32 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 46 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 34 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 56 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 34 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 49 |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 44 |
| 39 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 52 |
| 40 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 68 |
| 41 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 63 |
| 42 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 51 |
| 43 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 60 |
| 44 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 39 |

| Clima organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | TOTAL |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 51 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 59 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 60 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 45 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 8 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 9 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 51 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 |
| 11 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 57 |
| 12 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 57 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 14 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 56 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 51 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 47 |
| 18 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 63 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 63 |
| 22 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 52 |
| 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 64 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 54 |
| 25 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 31 |
| 26 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 72 |
| 27 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 29 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 43 |
| 30 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 50 |
| 31 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 33 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 61 |
| 34 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 56 |


| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 29 |
| 36 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 28 |
| 37 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 39 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 64 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 63 |
| 41 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 68 |
| 42 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 43 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 64 |
| 44 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 46 |

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 16 | 15 | 12 | 12 | 55 | 16 | 15 | 14 | 16 | 61 |
| 14 | 12 | 16 | 14 | 56 | 12 | 14 | 15 | 15 | 56 |
| 4 | 10 | 11 | 9 | 34 | 6 | 4 | 10 | 9 | 29 |
| 4 | 7 | 9 | 5 | 25 | 10 | 6 | 6 | 6 | 28 |
| 11 | 12 | 14 | 12 | 49 | 11 | 8 | 10 | 8 | 37 |
| 9 | 13 | 11 | 11 | 44 | 12 | 12 | 15 | 15 | 54 |
| 15 | 16 | 12 | 9 | 52 | 16 | 18 | 15 | 15 | 64 |
| 14 | 17 | 19 | 18 | 68 | 16 | 15 | 16 | 16 | 63 |
| 15 | 14 | 20 | 14 | 63 | 15 | 18 | 17 | 18 | 68 |
| 13 | 13 | 12 | 13 | 51 | 12 | 11 | 13 | 13 | 49 |
| 15 | 13 | 18 | 14 | 60 | 15 | 15 | 17 | 17 | 64 |
| 9 | 11 | 11 | 8 | 39 | 10 | 14 | 11 | 11 | 46 |

| | | | | | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Adecuada | Regular | Regular | Regular | Regular | Adecuada | Regular | Regular | Adecuada | Adecuada |
| Regular | Regular | Adecuada | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| Deficiente | Regular | Regular | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Regular | Deficiente | Deficiente |
| Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Regular | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente |
| Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Deficiente | Regular | Deficiente | Deficiente |
| Deficiente | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| Regular | Adecuada | Regular | Deficiente | Regular | Adecuada | Adecuada | Regular | Regular | Adecuada |
| Regular | Adecuada | Adecuada | Adecuada | Adecuada | Adecuada | Regular | Adecuada | Adecuada | Adecuada |
| Regular | Regular | Adecuada | Regular | Adecuada | Regular | Adecuada | Adecuada | Adecuada | Adecuada |
| Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| Regular | Regular | Adecuada | Regular | Adecuada | Regular | Regular | Adecuada | Adecuada | Adecuada |
| Deficiente | Regular | Regular | Deficiente | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |

Anexo 4: Evidencia de similitud

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS
Liderazgo y clima organizacional en los subgerentes del Esnobolístico Peñacaballo de
Ica, 2019

AUTOR
Luis Yambor Jhuá

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:
Dr. Vegas Gallo, Ulises Agustín
ORCID: 0009-002-2566-0115

LIMA - PERÚ
2022

Página: 1 de 98 Número de palabras: 17960 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 5: Autorización de publicación

84

Anexo 5: Autorización de publicación



**UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA**
La Universidad del futuro hoy

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: LEIVA MENDOZA JOSUÉ

DNI: 19936151 Correo electrónico: josueleiva96@hotmail.com

Domicilio: JV. PRIMAVERA 175 - EL TAMBO HUANCAYO JUNIN

Teléfono fijo: — Teléfono celular: 954 072731

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: ESCUELA DE POSGRADO

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO
PENITENCIARIO HUANCAYO, 2019."

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
 Sí, autorizo el depósito y publicación total.
 No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los
11 días del mes de JULIO de 2022



Firma



Anexo 6: Validación por juicio de expertos

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Tesis

Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Huancayo, 2019
 Profesional de Derecho de la Universidad Peruana los Andes, Huancayo – 2020

Cuestionario

| Objetivo específico | Variable | N° ítem | CONTENIDO | | Observaciones |
|--|------------------------|----------|-----------|-------------|---------------|
| | | | Claridad | Congruencia | |
| 1. Determinar el grado de relación de la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Personalidad | 1 al 4 | C | C | - |
| 2. Determinar el grado de relación del pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Pensamiento crítico | 5 al 8 | C | C | - |
| 3. Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Inteligencia emocional | 9 al 12 | C | C | - |
| 4. Existe relación significativa entre la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | Ética | 13 al 16 | C | C | - |

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

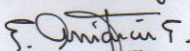

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: Arriarán Rivera, Ray L.

DNI: 10772074

Grado Académico y Profesión: Magister - Psicólogo

Firma: 
 Mg. Ps. Ray L. Arriarán Rivera
 PSICOLOGO: PSICOLOGÍA
 C.Ps.P. 14982

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Tesis

Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Huancayo, 2019 Profesional de Derecho de la Universidad Peruana los Andes, Huancayo – 2020

Cuestionario

| Objetivo específico | Variable | N° Ítem | CONTENIDO | | Observaciones |
|--|------------------------|----------|-----------|-------------|---------------|
| | | | Claridad | Congruencia | |
| 1. Determinar el grado de relación de la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Personalidad | 1 al 4 | C | C | — |
| 2. Determinar el grado de relación del pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Pensamiento crítico | 5 al 8 | C | C | — |
| 3. Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Inteligencia emocional | 9 al 12 | C | C | — |
| 4. Existe relación significativa entre la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | Ética | 13 al 16 | C | C | — |

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: MONTES SANCHEZ EVELYN MILAGROS

DNI: 42403035

Grado Académico y Profesión: Magister en Gestión Pública.

Firma



[Handwritten signature]

Mg. Evelyn Milagros Montes Sánchez
CTSP 913?
EP - HUANCAYO

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Tesis

Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Huancayo, 2019
Profesional de Derecho de la Universidad Peruana los Andes, Huancayo – 2020

Cuestionario

| Objetivo específico | Variable | N° Ítem | CONTENIDO | | Observaciones |
|--|------------------------|----------|-----------|-------------|---------------|
| | | | Claridad | Congruencia | |
| 1. Determinar el grado de relación de la personalidad y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Personalidad | 1 al 4 | C | C | — |
| 2. Determinar el grado de relación del pensamiento crítico y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Pensamiento crítico | 5 al 8 | C | C | — |
| 3. Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019 | Inteligencia emocional | 9 al 12 | C | C | — |
| 4. Existe relación significativa entre la ética y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario Huancayo en el año 2019. | Ética | 13 al 16 | C | C | — |

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

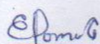
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: POMA GONZALEZ ELSA RUTH

DNI: 19890959

Grado Académico y Profesión: MG. GESTION PUBLICA - DOCENTE

Firma: _____



Lic. Elsa R. Poma González
 DOCENTE