

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE**  
**LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024**

**Tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Cortijo Zúñiga, Anthony William  
Código ORCID: 0000-0003-4889-6814

**ASESOR:**

Acosta Zárate, Carlos Alberto  
Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

**CHIMBOTE – PERU**

**2024**

## Índice general

Índice general .....	ii
Índice de tablas .....	iii
Palabras Clave .....	iv
Constancia de Originalidad .....	v
Título .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	16
3. Resultados .....	18
4. Análisis y discusión.....	33
5. Conclusiones.....	37
6. Recomendaciones .....	39
Agradecimiento .....	40
Referencias bibliográficas .....	41
Anexos .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	21
Tabla 5.....	22
Tabla 6.....	23
Tabla 7.....	24
Tabla 8.....	25
Tabla 9.....	26
Tabla 10.....	27
Tabla 11.....	28
Tabla 12.....	29
Tabla 13.....	30
Tabla 14.....	31
Tabla 15.....	32

**Palabras clave:** Liderazgo, Clima Laboral

**Keywords:** Leadership, Working Environment

**Línea de investigación.**

Línea de Investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024" del (a) estudiante: CORTIJO ZUÑIGA ANTHONY WILLIAM, identificado(a) con Código N° 0200320097, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título:**

**Liderazgo y Clima Laboral en los trabajadores de la empresa Entel  
Chimbote - 2024.**

**TITLE**

**Leadership and Work Environment in the workers of the company  
Entel Chimbote - 2024.**

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito describir la relación entre el liderazgo y el clima laboral de los trabajadores de Entel. La investigación es de tipo descriptiva, diseño no experimental y corte transversal, correlacional; la población fue compuesta por 52 colaboradores de la empresa, mientras que la muestra fue compuesta por 23 colaboradores seleccionados de manera probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Los instrumentos de recolección de datos fueron puestos a pruebas de confiabilidad, por el método estadístico Alpha de Cronbach.

Como resultado de la investigación se determinó la existencia de una influencia significativa entre el liderazgo y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Entel, con un  $r=0,403$ , mostrando una correlación de positiva moderada; existe relación de positiva muy baja entre el liderazgo autocrático y el clima laboral con  $r = 0,178$ ; existe relación de positiva baja entre el liderazgo democrático y el clima laboral con  $r = 0,287$ ; existe relación de positiva baja entre el liderazgo liberal y el clima laboral con  $r = 0,357$ .

## Abstract

The finality of that research was to describe the relationship between leadership and the work environment of Entel workers. The research is descriptive, non-experimental and cross-sectional, correlational design; The population was made up of the 52 workers of the company workers, while the sample was made up of 23 workers selected probabilistically. The survey technique was used and the questionnaire was the instrument. The data collection instruments were tested for reliability, through Cronbach's Alpha statistic.

As a result of the research, the existence of significant influence between leadership and the work environment of the collaborators of the Entel Company was determined, with  $r=0.403$ , showing a moderate positive correlation; There is a very low positive relationship between autocratic leadership and the work environment with  $r = 0.178$ ; There's a low positive relationship, between democratic leadership and work environment with  $r = 0.287$ ; There's a low positive relationship, between liberal leadership and the work environment, a with  $r = 0.357$ .

## 1. INTRODUCCIÓN

Para esta investigación hemos tomado en cuenta éstos antecedentes que están en relación con las variables estudiadas:

Grandez (2023), en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral de la Gestión Educativa Local Ucayali, Contamana, 2020, tomado una metodología de tipo nivel descriptivo – correlacional y su diseño fue no experimental, donde se obtuvo una población de 86 integrantes, donde se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Asimismo, los resultados indicaron que el liderazgo tuvo una relación significativa con el clima laboral con correlación positiva 0.705, así como para el liderazgo organizativo alcanzó coeficiente de correlación 0.711, y para liderazgo individual alcanzó correlación de 0.626, evidenciando un grado de significancia (bilateral) de 0.000 para ambas correlaciones. Ésta investigación tuvo como conclusión que, el liderazgo hecho por los directivos fue muy inadecuado por el 30%, ya que, nunca el líder se preocupó por definir y descifrar las tareas; nunca el líder pudo escuchar la opinión de su personal para que tome una decisión. Por su parte el clima laboral tuvo resultado de inadecuado por el 29%, puesto que, casi nunca se dieron las oportunidades de proponer la forma como debieron efectuarse las actividades.

Borbor (2023), en su trabajo su meta fue diagnosticar en qué tamaño, el plan de liderazgo puede mejorar el clima laboral en las unidades educativas fiscales del sector Salinas Distrito de Ecuador 2023. La metodología empleada para el trabajo corresponde a la investigación que estuvo aplicada, y enfoque cuantitativo bajo el paradigma explicativo, cuyo diseño experimental, variante pre-experimental. Para la población fue compuesta de 58 colaboradores a quienes se les brindó la encuesta en dos etapas, previo y posterior mediante cuestionario de 18 reactivos. Los resultados del estudio establecieron brechas importantes entre los grados excelente, regular y deficiente, donde el clima laboral se manifestó con un 56,90% (33); excelente 34,48% (20) y deficiente 8,62% (5); el estatus varió hacia excelente 81,03% (47); regular 18,97% (11) y nulo deficiente. Como resultado, la prueba de Wilcoxon definió un valor de significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$  apoyando la veracidad de hipótesis alterna; Se obtuvo la conclusión que el clima laboral en unidades de la zona

Salinas, ha tenido enriquecimiento y mejoras mediante la aplicación del plan de liderazgo establecido.

Chiquillo y Curiel (2023), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo examinar si el liderazgo de las pymes ha influido en el clima laboral y en el rendimiento de los trabajadores. La metodología aplicada ha sido cuantitativa, el enfoque paradigmático ha sido positivista, el método fue analítico-relacional y corte transversal de campo y se aplicó un cuestionario escala Likert. Se obtuvieron resultados que dan cuenta de un liderazgo de nivel poco efectivo. El 52,4% de los encuestados han dicho que están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la variable liderazgo, mientras que el 63,0% de los empleados afirman que el clima laboral es desfavorable o muy desfavorable. Se concluyó que ante la falta de liderazgo efectivo los ha conducido a un clima organizacional negativo. Se hace sugerencia a las organizaciones que establezcan estrategias que permitan fortificar el liderazgo e incrementar el clima laboral en sus empresas.

Feijoo (2022), en su investigación tuvo como fin el descifrar el rango de liderazgo organizacional de los colaboradores en la minera Pasco, 2022. Se ha empleado una investigación tipa básica, el enfoque empleado ha sido cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño que fue no experimental y transversal. Para la muestra se cogió 165 colaboradores que laboran en la unidad. Se obtuvo como resultado que 41,2% de los colaboradores nos mostraron un nivel medio, el 32,7% indicaron un nivel bajo, así mismo el 26,1% indicaron un nivel alto; también en relación a sus dimensiones: el liderazgo transformacional con el 40,6% predomina el nivel medio, el liderazgo transaccional con el 38,8% con un nivel medio y el liderazgo laissez faire con el 55,2% con un nivel medio. Se llegó a la conclusión que en la unidad minera, los colaboradores indican un nivel medio de liderazgo, en donde también se integran el estilo transformacional, transaccional y laissez faire.

Brito (2022), en su estudio su finalidad fue descifrar si hay relación existente del clima laboral y liderazgo en sus integrantes del Programa Familiar Bienestar (INABIF), Sur, 2022. Se usó una metodología que de enfoque fue cuantitativo, su tipo fue aplicada, su nivel fue correlacional, corte no experimental y a su vez transversal. Se tomó de muestra a 92 colaboradores que laboran en sus instalaciones del INABIF. Los resultados evidenciaron una correlación alta con 0,652 con lo que

nos indica que hay correlación positiva. Y se llegó a la conclusión que entre las variables clima laboral y la variable liderazgo de sus colaboradores del Programa Nacional Integral, 2022, ha existido un nivel cuya relación es alto entre sus variables estudiadas.

Galindo (2022), en su proyecto tuvo como finalidad descifrar el grado de relación que hay en la variable liderazgo y variable productividad de la Caja Municipal Arequipa, Ica 2022. Se ha empleado una metodología, cuyo estudio fue básico, nivel tipo correlacional y su diseño realizado fue no experimental y a su vez transversal. La población fue compuesta con 142 empleados de la empresa. Para la muestra se utilizó la misma cantidad de trabajadores de la empresa que fueron 142. Del estudio, se puede concluir que hubo una significativa relación positiva de la variable liderazgo, donde se obtuvo  $\rho = 0,642$  y  $p = 0,000$ ; y la productividad de  $\rho = 0,862$  y  $p = 0,000$ ; de la organización. También se pudo verificar que fue positiva y moderada su relación de significancia, del liderazgo y la productividad de la Organización, donde el resultado fue un ( $\rho = 0,731$ ,  $p = 0,000$ ).

Cubas y Tello (2022), en su investigación tuvo como fin el descifrar el liderazgo y saber cómo ha influido sobre el Clima Laboral de los empleados de Concesionaria Tránsito Olmos, 2020. Se ha empleado la metodología descriptiva, corte correlacional, y en diseño fue no experimental – transaccional. Para el estudio, la población y la muestra fue un total de los 83 trabajadores, incluidos a los directores de las inversiones, gerentes de áreas, encargados de las zonas, encargados de servicios, asistentes, técnicos de zona, auxiliares de mantenimiento y demás colaboradores. Del estudio, se llegó a la finalización que manifiesta alta correlación positiva con un  $Rho = 0,794$ , por lo tanto, nos confirma que si hay conexión entre las dos variables mencionadas. También se infiere que, la variable liderazgo termina influyendo sobre el clima laboral en los empleados de la organización, según los datos hallados en ésta investigación.

León y Suarez (2021), en su estudio deseó como fin describir si hay relación entre variable liderazgo y clima laboral de la organización de carga de Chacabuco, 2021. Se empleó la metodología cuyo enfoque fue cuantitativo, se basó en un nivel descriptivo correlacional, diseño del proyecto fue no experimental. Para el estudio se usó una muestra con 22 trabajadores, y se ejecutó la encuesta como su instrumento.

Del estudio, se finalizó que, hay relación encontrada entre ambas variables liderazgo y la variable clima laboral, donde se dedujo que tiene alta correlación positiva en las dos variables de estudio  $\rho = 0,847$  y la sig. bilateral fue  $p = 0,000$ . Y se obtuvo como resultado que la variable liderazgo y el clima laboral tienen datos obtenidos que asemejan con las metas de la empresa.

Blas y Mestanza (2021), en el estudio cuyo fin fue describir si hay relación entre liderazgo y el clima laboral para los empleados en Transportes Nueva California, Trujillo, 2021. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, su corte fue transversal, el diseño empleado fue no experimental. Para poder realizar el proyecto, se tomó una población de 338 empleados. La conclusión que se alcanzó nos indica que tuvo una correlación Spearman con coeficiente  $r = 0,993$ , deduciendo que hay alta correlación positiva, entre las variables estudiadas. Como resultado obtuvimos que, hay relación del liderazgo y clima laboral de la organización, por ese motivo hay que brindarle más vehemencia y así poder crear un ambiente de trabajo que sea el adecuado para los trabajadores, para que también les ayude a intensificar la relación que hay entre las dos variables, así mismo que nos lleve a mejorar el grado de productividad y para las mejoras continuas en las diversas áreas de la organización.

Ramos (2021), en su estudio dejó como fin descifrar si hay relación del liderazgo y el clima laboral en los trabajadores del Hospital Regional, Abancay, 2020. El estudio tuvo una metodología cuyo enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo correlacional. Para dicho estudio, la muestra empleada estuvo compuesta por 72 colaboradores del hospital de Abancay, 2020. Los resultados nos mostraron que teniendo una probabilidad errónea de 0,9%, así como  $r = ,307$ , si existe relación positiva baja entre la variable liderazgo y clima laboral de los colaboradores del hospital Guillermo Díaz, Abancay - 2020. También se pudo concluir que no se ha encontrado relación entre el liderazgo y las dimensiones involucramiento y comunicación del clima laboral, en contraparte, se pudo hallar relación de tipo positiva baja entre el liderazgo y el reconocimiento. Por lo tanto, se llegó a concluir que hay relación positiva baja entre liderazgo y clima laboral en los colaboradores de servicio del hospital Regional Guillermo Díaz en Abancay - 2020.

Quicaño (2021) en la investigación mostró si existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores. Dicho estudio fue de nivel cuantitativo, el tipo desarrollado fue descriptivo correlacional, el corte fue transversal. Para dicho estudio, la muestra con la que se trabajó fue 44 colaboradores. Como su instrumento fue utilizada la encuesta.. Después de pasar los procesos y ser corroborados por los juicios de expertos, se obtuvo como coeficiente Alpha de Cronbach fueron  $=0.94$  y  $= 0.63$ , respectivamente. Como resultado de infirió que la relación del clima laboral y el desempeño laboral en el personal fue significativa, moderada y proporcional directamente. Pero también hay que observar, que, si bien estas variables tienen relación, la relación entre ambos no es elevada e imponente, puesto que otras variables influyen sobre el desempeño en el personal.

Mendoza (2020), su tesis ayudó a describir si hay relación del liderazgo transformacional y clima organizacional de las facultades de la USP. El estudio fue tipo descriptivo, correlacional, su corte fue transversal. Para dicho estudio, se inició con un piloto de prueba inicial para 15 colaboradores en la universidad. Se obtuvieron resultados manifestando indicar que tiene correlación positiva alta entre la variable liderazgo transformacional y la variable clima organizacional, que tiene un nivel de significancia que es menos 1% ( $p < 0,01$ ), También nos manifiesta que el liderazgo transformacional tiene una relación de forma positiva y significativa con el clima organizacional en los programas de estudio en la USP, se procede a rechazar la hipótesis nula y se toma la hipótesis del investigador.

Félix (2020), en su tesis tuvo como finalidad precisa la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral de la IE Politécnico Nacional, Callao, 2020. El proyecto fue tipo cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental correlacional y su corte fue transversal. Para la población de estudio, se tuvo a 70 trabajadores, para la toma de muestras, se usó instrumentos que fueron certificados por los expertos. Se obtuvieron resultados con un nivel alto de fiabilidad de liderazgo transformacional de 0,978 y de clima laboral de 0,991. Para tener las conclusiones, éstos fueron verificados en nuestra aplicación SPSS versión 24. Nos mostró la conclusión que existe fuerte correlación para las dos variables de estudio: liderazgo transformacional y clima laboral con Rho de Spearman de 0,612 y una significación bilateral de 0,0001.

León y Vargas (2020), su investigación que tuvo como objetivo describir si hay correspondencia de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores en Express Perú, Trujillo. El tipo de estudio fue no experimental correlacional, su enfoque fue cuantitativo, como instrumento se utilizó la encuesta. Se pudo constatar que una parte del problema, se refería a que el grado de liderazgo dentro de la empresa comenzaban a descifrar una leve caída en cuanto al clima laboral se refiere; esto trajo como consecuencia un elevado porcentaje de disputas en la empresa. Para dicho estudio, la muestra empleada fue 46 colaboradores de la organización. Los resultados obtenidos fueron Alfa de Cronbach un valor 0.880 de la primera variable y Alfa de Cronbach 0.815 para la segunda variable. Así mismo también se obtuvo como resultado un Rho Spearman = 0.895 y un valor significativo (bilateral) de 0.00, teniendo en cuenta que determinada cifra está por debajo del grado de significancia 0.005, se procedió a admitir la hipótesis de estudio.

Machuca y Rebas (2020), en su investigación buscó construir el plan de mejora en el clima laboral en Vicmel S.A.C., este estudio se realizó de tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental descriptivo, como instrumento se utilizó el cuestionario con 22 ítems escala de Likert. Para dicho estudio, se tuvo una muestra conformada por los 104 empleados de las diversas áreas. Las muestras obtenidas nos indican que para 71% de empleados que pasaron la encuesta observan un nivel medio de clima laboral, así como el 80% de los trabajadores nos muestran un nivel medio en la dimensión relaciones interpersonales, el 81% dieron como resultado un nivel medio en la dimensión satisfacción laboral y el 64% de los trabajadores mostraron un nivel medio en la dimensión motivación en el trabajo. El estudio dedujo que la construcción del plan de mejora se realizó basado en el clima laboral en abril, y se introdujeron medidas y acciones para poder hacer mejoras sobre lo relacionado al clima laboral en Vicmel S.A.C, Trujillo – 2020.

Reátegui y Suarez (2020), en el estudio brindó cómo describir si hay relación entre la variable liderazgo y clima laboral en los trabajadores de la organización HomeCenters, Tarapoto, 2019. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, de tipo fue básica, de tipo correlacional – causal, su diseño fue no experimental y su corte fue transversal. Como instrumento fue utilizado el cuestionario. Para el proyecto realizado, se tomó la muestra integrada por los 152 trabajadores. Se obtuvo

como resultado que el liderazgo tuvo relación con sus dimensiones del clima laboral, donde tal análisis fue corroborado mediante la norma estadística Rho de Spearman, en el cual se obtuvo el valor sig. 0,000; que es inferior al margen erróneo 0.05, donde con éste resultado se puede admitir la hipótesis del investigador. Se llegó a la conclusión que la variable liderazgo se ha relacionado positivamente y de forma significativa con clima laboral en los empleados de la organización HomeCenters; así mismo el nivel de correlación fue 0,811; esto nos ayuda a observar que, si hay un mejor nivel de liderazgo por orden del gerente en la organización, el clima laboral de todos sus empleados obtendrá un nivel óptimo.

Pretel (2019), en su investigación ayudó a describir el clima laboral en la empresa de Transportes Turismo Vásquez. El proyecto fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, su corte fue transversal, en donde buscó anexar información, donde se usó la encuesta como instrumento para recolección de datos. Para dicho estudio, se trabajó con la muestra integrada de los 30 empleados de la empresa que fueron elegidos de las diversas zonas de trabajo. Se tuvo como resultado una correlación de Rho Spearman: en la dimensión autorrealización = 0.873, involucramiento laboral = 0.945, supervisión = 0.840, comunicación = 0.910, condiciones laborales = 0.954. A la vez se concluyó que la apreciación de los colaboradores que tienen del clima organizacional fue de un nivel medio.

**Rafael (2019)**, en su investigación su objetivo fue describir si existe influencia entre variable liderazgo directivo sobre el clima institucional del colegio Gonzales Prada. Ésta tesis de tipo fue cuantitativo, su nivel fue relacional, de tipo no experimental y de corte transversal. Se utilizó el cuestionario como instrumento. Para dicho estudio, la población, así como la muestra, estuvo integrada por los 41 colaboradores de la empresa. Se obtuvieron como resultados que, su liderazgo directivo fue percibido con un nivel medio por el 44% de los colaboradores, sin embargo, el 32% nos manifiesta que es nivel bajo y el 24% de los colaboradores nos indican un alto nivel. Acerca del clima institucional es percibido de inadecuado según el 51% en los colaboradores, un 32% indicó que es de nivel adecuado y el 17% lo calificó como nivel regular. También se concluyó que, el valor obtenido de sig. bilateral 0,00, siendo mucho menos que el margen de error igual a 0,05 y se obtuvo como coeficiente de correlación de 0,722. Así mismo se terminó admitiendo la

hipótesis del investigador; que nos indica que hay relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional del colegio Gonzales Prada, Rioja, 2018.

Bueno (2019), en su tesis infirió en describir si hay relación del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional de la Universidad Tecnológica en Pereira. El proyecto fue tipo descriptivo, su nivel fue correlacional y el corte fue transversal. Se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de los datos. Para dicho estudio, se aplicó la muestra a los 385 colaboradores. Se obtuvo como desenlace que hay una fuerte correlación ( $\rho=0.798$ ) entre las dos variables de estudio. También se concluyó que, entre sus dimensiones con más nivel de relación y la variable clima laboral han sido: su consideración individualizada y su motivación inspiracional.

Carrión (2019); en el estudio buscó descifrar si existe relación del liderazgo sobre el clima laboral de las IEP nivel inicial, San Juan Bautista. La metodología fue de tipo cuantitativo, tipo correlacional y de diseño no experimental. Se utilizó la encuesta como su instrumento de estudio. Se ha obtenido como indicador que el 50% de los colaboradores manifestaron que existe una relación respecto al liderazgo y clima laboral en el interior de las IE. Se concluyó que hay un pequeño nexo entre la variable liderazgo y clima laboral. También se concluyó que el 53% de los colaboradores, manifestaron que, casi siempre están relacionados el liderazgo y clima laboral, lo que nos manifiesta que existe confianza y garantía a los consumidores. Así mismo, nos indican que el 8% no están de acuerdo con los procedimientos aplicados por los directivos dentro de la IE

Ccala (2019), en su tesis tuvo como objetivo descifrar los estilos de liderazgo y su incidencia en la gestión de recursos humanos en los servicios de salud, Cusco norte. La metodología utilizada fue diseño no experimental, tipo correlacional. Se utilizó la encuesta como instrumento para la recolección de datos. Se obtuvo como resultados que el 41% de los colaboradores rara vez ayudan a los demás a mirar los problemas, la dimensión de influencia idealizada conductual es un 37,2% de los colaboradores que rara vez les interesan saber las necesidades que tienen el grupo de trabajo; la motivación inspiracional de estos encuestados indica que rara vez pueden conseguir metas que incluyen necesidades de quienes trabajan con ellos.

Lara y Marilyn (2019), en el proyecto buscó descifrar si hay relación del liderazgo sobre el clima laboral en el Centro de Salud Querecotillo, La metodología empleada fue descriptivo su tipo, tipo correlacional. En su toma de datos, se utilizó la encuesta como instrumento. Para éste estudio, se tomó una población y una muestra integrada por los 22 colaboradores que fueron seleccionados por muestreo no probabilístico quienes laboran en la organización. Se obtuvo como resultado que la mayoría se hallan en un nivel bueno entre liderazgo y clima laboral, nos da a entender que si hay conexión significativa alta  $r = 0,776$ ,  $p < 0,010$ , a su vez su valor de significancia 0,00 mucho menor a 0,05. Se concluye y nos reafirma la hipótesis que el liderazgo si tiene relación con el clima laboral, existiendo una alta relación positiva.

Con mención a la fundamentación científica, en cuanto a la variable liderazgo, según Hernández (2013), propone que es necesario y primordial crear desarrollo de análisis que manifiesten dinámicas organizadas, desde un punto de vista etológico, es el estudio ordenado del comportamiento, de sus maneras de conexión, las acciones en un comportamiento conjunto por el bien social. Nos indica que el liderazgo aparece para impulsar relaciones humanas basadas en las distintas maneras, como son su comunidad, su comunicación, su cultura. De la misma forma, busca diversas fortalezas del liderazgo como alternativa de cambio en las sociedades, demostrados en modos de cotejo etológico, creando alternativas que integren una carencia empresarial comenzando en la solidaridad, el liderazgo y el desarrollo interno y externo de las organizaciones. Para sus deducciones describe que, sus gerentes son gigantes líderes puesto que conllevan mucho poder sobre las tomas de decisiones de logros o propósitos de las empresas, de creación especial sobresaliendo niveles sin extralimitarse por encima de los derechos de las otras personas, como así lo piensan los líderes al poseer respeto sobre otras personas; tiene que disputar con lo que sabe y su vasta experiencia, para fomentar hacia el logro de sus objetivos de todos sus miembros del grupo de la organización, del mismo modo como lo hacen las hormigas, pues ellas laboran en conjunto, a su vez las aves que tienen una forma de segura comunicación en sus miembros de sus bandadas cuando están con amenaza o buscan atención.

Helriegel y Slocum (2009), manifiestan que el liderazgo, a su vez es el desarrollo de nociones y percepciones, de sobrevivir acorde a los valores que sostienen esa ilusiones y percepción, de incentivar en intermediarios para que los amparen en su estilo personal y de capturar elecciones complicadas acerca de los requerimientos humanos y otros.

Robins y Judge (2013), detallan sobre el liderazgo que es una capacidad que se practica para incentivar en un conjunto de personas y direccionarlo hacia conquistar el objetivo o un grupo de temas, recalcando que algunos líderes no son gerenciales, así como que todos los gerenciales son líderes. También indican que todas las empresas urgen de un liderazgo firme y una administración firme con el objetivo de lograr una óptima eficacia; donde en la realidad, urgen de líderes que enfrenten el estatus quo, planeen percepciones del mañana e inculquen a los miembros de las instituciones que quieran conseguir esas percepciones.

Para los enfoques del liderazgo se tomó en cuenta lo siguiente: Años atrás se comenzó a fomentar un estudio integrado, casi todos los hallazgos se organizan según el realce en las particularidades de su líder, el comportamiento, el poder y autoridad. Es por eso que, se describe cuatro planteamientos de liderazgo: (a) enfoque de rasgos, (b) el enfoque de la conducta, (c) enfoque situacional, y (d) enfoque transformacional.

Enfoque de los rasgos, menciona a una diversidad de características individuales, que incluyen enfoques de personalidad, el temperamento que tienen y sus valores. También dice que los rasgos de personalidad son condiciones que no varían a manifestarse de forma singular; De modo que el enfoque logra inducir que el liderazgo fue de forma innata, se es líder desde el nacimiento, por tanto es la misma personalidad que actúa la percepción hacia las demás personas.

Enfoque de la conducta, indica que el comportamiento del líder y el liderazgo efectivo se reconoce a la persona por sus acciones que lo hace el líder.

Enfoque situacional, esto nos enfoca varias teorías, y todas esas tienen de vista a otro factor: influencia de las situaciones; Para eso tenemos teorías situacionales, que son: (a) teoría de la contingencia, una mayor forma de liderazgo y se manifiesta por la forma de laborar de su líder; (b) teoría de las metas, aquí se encuentran los

líderes que motivan a los que lo siguen influenciándolos que se pueden obtener buenos objetivos, que es similar con la finalidad de la empresa; (c) teoría de la interacción, aquí menciona los efectos de la conducta humana que tiene su líder sobre el desenvolvimiento en sus trabajadores; y (d) teoría de los recursos cognitivos, nos menciona que algunas variables situacionales recaen en algunos requerimientos cognitivos desfavorecen el funcionamiento de la organización.

Enfoque transformacional, aquí tenemos al enfoque más cultivado. El principal precursor fue Bass él cual se inspiró en sus nociones únicas del liderazgo carismático y transformacional de Burns y House. El liderazgo transformacional estima los rasgos y la conducta, los elementos del liderazgo transformacional se hallan en cuatro dimensiones: (a) carisma, que se interpreta por su percepción del futuro y su líder reflexiona sobre las urgencias de su grupo antes que sus urgencias de su persona ya que tiene la confianza en su grupo y de forma recíproca; (b) inspiración, difunde a sus colaboradores buenas expectativas e impulsa el trabajo de grupo; (c) estimulación intelectual, aquí se exponen muchas formas de hacer su función e indaga el resultado a las dudas que tiene; y (d) consideración individualizada, donde su líder supervisa la forma a hacer las tareas, así como de ofrecer feedback del cumplimiento de la misma.

Dimensiones del liderazgo, según Robbins, C. (2014), hacen mención a muchas investigaciones donde se puede ver varios estilos de liderazgo. La Universidad Ohio, reconoció 2 dimensiones, estructura de iniciación, donde su líder define la forma cómo participa y de sus integrantes en la organización para la obtención de sus objetivos; y consideración, en un entorno donde un líder establece relaciones laborales basadas en la confianza recíproca, el respeto hacia las ideas y los sentimientos de los integrantes del equipo. Las teorías actuales sobre el liderazgo destacan cuatro enfoques principales: el intercambio entre líder y miembro, el liderazgo transformacional y transaccional, el liderazgo carismático y visionario, y el liderazgo de equipo. El primero, se observa que sus líderes forman grupos internos y externos, donde los internos suelen tener un mejor desempeño, menor rotación de personal y mayor satisfacción laboral. En el segundo enfoque, el líder transformacional inspira y motiva al grupo para alcanzar resultados extraordinarios, mientras que el líder transaccional se enfoca en motivar mediante recompensas a

cambio de productividad. El tercer enfoque distingue entre líderes carismáticos, que son entusiastas y seguros de sí mismos, influyendo en el comportamiento de sus subordinados, y líderes visionarios, que crean y comunican una visión clara y motivadora para alcanzar metas. Por último, el liderazgo de equipo se centra en gestionar los límites externos del grupo y en mejorar sus procesos internos.

Ahora sobre la fundamentación científica de nuestra variable clima laboral, Louffat (2012) señala que este concepto se refiere al grado de satisfacción de los empleados respecto a diferentes aspectos administrativos dentro de la empresa que trabajan.

Además, Bune, mencionado por Louffat (2012), afirma que el clima organizacional es crucial porque permite diagnosticar las fuentes de conflicto, estrés e insatisfacción que generan actitudes negativas hacia la empresa. Esto es útil para resurgir y mantener alternativas, pues indica a los administradores en qué aspectos específicos deben enfocarse. También ayuda a monitorear el desarrollo organizacional y prever posibles problemas.

Méndez (2006) describe las características del clima organizacional como un conjunto de nuestras percepciones individuales que surgen de la interacción social. Estas percepciones, basadas en variables específicas, llevan a diferentes interpretaciones en su empresa. A su vez esta variable es influenciada por estas percepciones, afectando actitudes y comportamientos. Además, es susceptible a cambios a corto plazo, puede ser evaluado y calificado como algo bueno, algo malo, que causa satisfacción o no causa satisfacción. Viendo esto desde otro punto de vista sobre interacción social, es una de menor categoría como resultado de estos procesos. Las fortalezas, formas que pueden ser aceptadas, así como debilidades y formas riesgosas en una organización son la consecuencia de la calidad de sus relaciones entre ellas.

Respecto a las dimensiones del clima laboral, Likert considera que este es multidimensional y se compone de ocho dimensiones: los métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento. Además, identifica ocho dimensiones para medir la percepción

del clima laboral. La primera dimensión, los métodos de mando, se refiere a cómo se usa el liderazgo para poder influenciar en los trabajadores. Sobre fuerzas motivacionales describen las formas utilizadas para inducir a los trabajadores y satisfacer sus necesidades. Sobre los procesos de comunicación se centran en cómo la empresa se comunica. Sobre los procesos de influencia abordan la relación entre superior y subordinado para establecer objetivos de la organización. Sobre los procesos de toma de decisiones se refieren a la pertinencia de la información en la que se basan las decisiones y la distribución de funciones. Sobre los procesos de planificación detallan cómo se establecen los objetivos o directrices. Sobre los procesos de control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento hacen inferencia a la planificación y supervisión de las actividades para alcanzar el rendimiento deseado.

Según Sandoval, M. (2004), Pritchard y Karasick identifican varias dimensiones del clima laboral: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, su estructura, la remuneración, el rendimiento, su motivación, el estatus, la flexibilidad y su innovación, la centralización de la toma de decisiones y apoyo. Ellos también desarrollaron un instrumento para medir el clima organizacional con 11 dimensiones. Estas son: Autonomía, que es su nivel de libertad de la misma persona sobre la toma de correcciones y la solución de sus adversidades. Conflicto y cooperación, que es la colaboración entre subordinados y el apoyo material y humano por parte de la empresa. Relaciones sociales, es el tipo de atmósfera social y de lazos que existe en la empresa. Estructura, que son las directrices y políticas de la empresa. Remuneración, son los salarios y los beneficios de los empleados. Rendimiento, es la relación que hay entre la remuneración y el trabajo óptimo. Motivación, son lo referente a las motivaciones de los trabajadores. Estatus, son las variaciones jerárquicas entre líderes y empleados. Flexibilidad e innovación, es la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios. Centralización en tomar decisiones, es encomendar el trabajo según el nivel jerárquico. Apoyo, es la ayuda que la empresa ofrece a los trabajadores sobre sus necesidades laborales o personales.

Respecto al problema de investigación, según Rodríguez Peñuellas (2003), es el nacimiento de toda exploración; es la consecuencia del quehacer científico. Es como decir, el norte y la guía del proyecto: No puede haber investigación científica

sin su propio problema de investigación. Este problema es toda dificultad, puesto que es lo que se quiere resolver o explicar.

En el ámbito internacional, nacional y local tenemos muchas organizaciones que presentan muchas preocupaciones en su entorno ya que las condiciones de trabajo son negativas, las empresas se sienten preocupadas por mejorar el ámbito de trabajo de todos los empleadores, asimismo, con el fin de beneficiar el liderazgo y el clima laboral en las organizaciones, estas se han visto obligadas, en situaciones críticas, a elevar sus estándares de calidad, integrando ambos aspectos. Este enfoque busca dar fuerza al liderazgo en los colaboradores para alcanzar los logros y objetivos deseados, garantizando así un desarrollo sostenible en un entorno empresarial de gran nivel competitivo y su complejidad. Según los autores Gómez, Gerardo y López (2008), en ésta época el mayor número de las empresas están deseando dejar un ambiente que pueda permitir sostener su productividad y poder resurgir ante las crisis, adaptarse a los cambios que se presenta y resolver otros problemas, así como otros desafíos que se pudieran presentar. Sin embargo, para que estos esfuerzos sean efectivos y exitosos, es esencial considerar el recurso humano como el factor mejor beneficioso en su organización.

Consecuencia del mal o bajo liderazgo y clima laboral sobre colaboradores en la empresa es el poco nivel de productividad que hace un colaborador, siendo esto, uno de los principales problemas que enfrenta las empresas dentro de un punto de vista de nivel competitivo y el nivel de rentabilidad que permitan la sostenibilidad de la empresa. Desde esta forma de ver, los líderes hacen muchas preguntas de cómo hacer que sus colaboradores obtengan un buen clima laboral y a la vez que el liderazgo influya en algunos empleados o colaboradores asimismo los gerentes se preguntan qué hacer para que las ventas y la productividad mejore en la empresa. Sin dudar mucho el buen clima laboral es el factor que atrae jugosas ventas hacia la empresa. Por eso es muy necesario la exploración hacia los coeficientes del liderazgo y clima laboral, ya que ambas variables son efectivas para el rendimiento de la organización.

En éstos días, es aceptado decir del liderazgo y clima laboral, no viene desde el nacimiento y tampoco es una dicha exclusiva de algunas personas, sino que, esto

puede aprenderlo un ser humano siempre y cuando esté en un lugar que reúna las condiciones necesarias. Pues entonces, se descarta la influencia de ejercer el liderazgo de parte de la premisa fundamental de que se trata una condición humana y tal como en las diferencias individuales que se potencian al obtener una mejor producción en la organización. (Contreras 2008)

La empresa Entel, que se encuentra ubicada en la ciudad de Chimbote como un tienda de Telefonía a nivel nacional, asimismo es cierto que la empresa cuenta con muchas estrategias en el ámbito de recursos humanos y le da muchas más facilidades de capacitar a todos sus colaboradores, debido a la competitividad de su sector muchas empresas de telefonía tienen bastante éxito, especialmente en la localidad en donde están ubicadas, el gran obstáculo que existen en la empresa son los indicadores laborales ya que no existe un buen clima laboral por lo tanto la problemática de la empresa es ver si el liderazgo de los colaboradores influyen así a los trabajadores y de ese modo generar más ingresos hacia la empresa y lograr metas exclusivas.

Para esta finalidad la gran mayoría de empresas utilizan la globalización como medio de innovación dentro de la empresa donde el cliente pueda tener accesibilidad a cualquier tipo de producto, el liderazgo es importante en la empresa ya que conducirá su grupo de personal rumbo al éxito donde las metas serán cumplidas una persona con liderazgo ayuda y aporta bastante a la empresa donde se genera un buen clima laboral y si existe un buen clima laboral los empleadores tratará mejor al cliente en un ámbito muy alegre el cliente se sentirá muy contento al ver que el empleado le trate muy bien. En conclusión, el liderazgo y el clima laboral avanzan juntos de la mano y ambos se necesitan para ayudarse unos a otros a obtener sus metas.

Bajo este contexto, en ésta actual investigación se plantea el problema de discusión, con la subsecuente interrogante: ¿Existe relación entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Entel Chimbote, año 2024?

En cuanto a la forma de conceptualizar y operacionalizar las variables, la definición conceptual de nuestra variable que es el liderazgo, Chiavenato (2014), lo define como que es el poder interpersonal que se manifiesta en un determinado momento, dirigida al logro de varios objetivos específicos, donde la comunicación humana es el proceso que se debe seguir realizando. En cuanto a la descripción

operacional de la variable liderazgo, el liderazgo es la capacidad de tiene el ser humano de influenciar en un grupo de personas, con el objetivo de lograr que las empresas cumplan con lo que se encuentra estipulado. Se medirá el nivel sobre las dimensiones siguientes: el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo liberal. De acuerdo a la definición conceptual de nuestra variable clima laboral, Palma (2004), lo define como la apreciación del empleado que tiene en referencia a su lugar laboral y en función de algunos aspectos relacionados como posibilidades de realización interpersonal, involucramiento con el trabajo asignado, verificación que recibe, el ingreso a la información relacionada con su labor en comunicación con los otros trabajadores y formas laborales que facilitan su trabajo; y respecto sobre la definición operacional de la variable clima laboral, se puede decir que es aquella percepción sobre el lugar laboral de los trabajadores donde se evaluará aplicando es cuestionario. Se podrá calcular el nivel sobre las dimensiones siguientes: Autorrealización, el involucramiento laboral, condiciones laborales, la comunicación y supervisión.

Para responder a la interrogante de esta exploración se desarrolló la posterior hipótesis: si el liderazgo influye de manera significativa en el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel, 2024. Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, se planteó el objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de la empresa de Entel, 2024, del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos: establecer el nivel de liderazgo en la empresa Entel, 2024; examinar el nivel del clima laboral en la empresa Entel, 2024; determinar la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel, 2024; demostrar la relación entre la dimensión liderazgo democrático motivación y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel, 2024; analizar la relación entre la dimensión liderazgo liberal y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel, 2024.

## 2. METODOLOGÍA

En éste presente proyecto, su tipo es nivel básico, tiene nivel descriptivo correlacional y posee un enfoque cuantitativo. Ésta investigación tiene un diseño que es no experimental, pues no se manipulará deliberadamente las variables, Es de tipo transversal, puesto que para nuestra toma de datos se realizó en un solo momento. Y su tipo fue correlacional y descriptivo.

La población es una compilación de los casos que tienen similitud con varios elementos y debe estar claramente posicionada en función de las características de contenido, lugar y tiempo, según lo manifestado por Baptista, Fernández y Hernández (2014). En éste proyecto, consideramos a 52 trabajadores permanentes en la Empresa Entel de Chimbote, 2024.

La muestra, es una parte representativa de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de estas, puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población, según manifestó Baptista, Fernández y Hernández (2014). Para calcular la muestra, la obtuvo desde una población compuesta de los 128 colaboradores permanentes de la empresa Entel Chimbote, 2024, obteniéndose una muestra conformada por 23 trabajadores, elegidos de manera aleatoria.

Respecto a los instrumentos y las técnicas de investigación, se procedió a utilizar como la técnica la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de ésta investigación. Para poder recolectar los datos, se procedió a usar el cuestionario como instrumento, sometido a ambas variables lo que nos permitió recoger los apuntes que manifestó la población de estudio, y así luego procesar la información en la estadística inferencial.

Respecto al procesamiento de nuestros datos obtenidos a través de la técnica de la encuesta, y que corresponden al negocio Entel, Chimbote, 2024, durante la realización del trabajo de campo, se utilizaron: SPSS versión 22 y Excel 2013.

En esta investigación, se ejecutó primero el análisis descriptivo de las variables, mediante tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la relación que existe entre la variable liderazgo y clima laboral, para ello empleamos

el coeficiente de correlación de Pearson (r), por ser una prueba estadística paramétrica.

### 3. RESULTADOS

#### Resultados Descriptivos

#### Análisis descriptivo: Liderazgo

*Tabla 1.*

*Nivel de Liderazgo según la apreciación en colaboradoress en la empresa Entel  
Chimbote 2024*

Niveles.	Escala.	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	64 – 74	8	34,8
Nivel media	75 - 83	9	39,1
Nivel alto	84 - 89	6	26,1
Total		23	100,0

Fuente: Cuestionario

#### Interpretación:

En la tabla 1, se puede observar que el 39,1 % en los trabajadores de la Entel, indican que el liderazgo está un nivel mediano, el 34,8% indican un nivel bajo, mientras que su 26,1% indican nivel alto nivel. Con esto quedó demostrado que el liderazgo en Entel es de nivel tipo medio.

Tabla 2.

Nivel de las dimensiones de Liderazgo en la empresa Entel Chimbote 2024

Niveles	L. Autocrático		L. Democrático		L. Liberal	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	9	39,1%	8	34,8%	12	52,2%
Medio	3	13,1%	9	39,1%	3	13,0%
Alto	11	47,8%	6	26,1%	8	34,8%
Total	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario

### Interpretación:

Para la tabla 2, se observó que las dimensiones del liderazgo nos muestran un nivel bajo, como son para la dimension liberal, con 52,2%. Así mismo, presentan un nivel medio, como son para la dimension democrático con un 39,1%. Sin embargo no se presenta el mismo comportamiento para la dimensión autocrático, que nos muestra un nivel alto, según indica el 47,8% en los colaboradores en Entel.

*Tabla 3.*

*Nivel Clima Laboral bajo la apreciación de trabajadores de Entel*

*Chimbote 2024*

	Niveles.	Escala.	Frecuencia.	.Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	89 – 94	9	39,1
	Nivel medio	95 - 103	9	39,1
	Nivel alto	104 - 108	5	21,8
	Total		23	100,0

Fuente: Cuestionario

### **Interpretación:**

Para la tabla 3, se observó que para su 39,1 % de colaboradores de Entel, indican que el clima organizacional posee un nivel tipo medio, otro 39,1% indican un bajo nivel, y el 21,8% indican un alto nivel. Con esto se verificó que el clima laboral de Entel tiene nivel medio bajo.

Tabla 4.

Nivel de dimensiones de Clima Laboral en Entel Chimbote 2024

Niveles	Autorrealización		Involucramiento Laboral		Condiciones Laborales		Comunicación		Supervisión	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Bajo</b>	12	52,2%	14	60,9%	9	39,1%	9	39,1%	15	65,3%
<b>Medio</b>	6	26,1%	3	13,0%	12	52,2%	6	26,1%	3	13,0%
<b>Alto</b>	5	21,7%	6	26,1%	2	8,7%	8	34,8%	5	21,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Para la tabla 4, se observó que las dimensiones de su Clima Laboral presentan un nivel bajo, como son para las dimensiones autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación y la supervisión, con un 52,2%, 60,9%, 39,1% y 65,3% respectivamente. Sin embargo no se presenta el mismo comportamiento para la dimensión condiciones laborales, que nos muestra nivel medio según indica el 52,2% de los trabajadores de la empresa Entel.

## Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización del liderazgo de la empresa Entel en Chimbote 2024

Factores/variables	Liderazgo						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
<b>Sexo</b>	Masculino.	2	8,7	4	17,4	5	21,7	11	47,8
	Femenino.	6	26,1	5	21,7	1	4,3	12	52,2
<b>Edad</b>	De 18 a 29 años	2	8,7	4	17,5	0	0,0	6	26,2
	De 30 a 40	2	8,7	3	13,0	2	8,7	7	30,4
	De 40 a 50	3	13,0	2	8,7	4	17,4	9	39,1
	Más de 50	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
<b>Instrucción</b>	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Secundaria	2	8,7	2	8,7	1	4,3	5	21,8
	Superior técnica	3	13,0	3	13,0	1	4,3	7	30,4
	Universitaria	3	13,0	4	17,4	4	17,4	11	47,8
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 3 años	1	4,3	6	26,1	2	8,7	9	39,1
	de 4 a 8	5	21,7	1	4,3	3	13,0	9	39,1
	de 9 a 12	0	0,0	1	4,3	1	4,3	2	8,7
	Más de 12	2	8,7	1	4,3	0	0,0	3	13,1
<b>TOTAL</b>		8	34,7	9	39,1	6	26,2	23	100,0

Fuente: Cuestionario

### Interpretación:

Para la tabla 5, se indicó que más de la cuarta parte en los trabajadores de Entel, (26,1%), pertenecientes a los de sexo femenino, indican que el liderazgo tiene un nivel bajo. Así mismo, más de la quinta parte en los colaboradores de 18 a 29 años (17,5%), indican que el liderazgo de Entel es nivel medio. En cuanto a su grado que tienen de instrucción, menos de la quinta parte en los encuestados (17,4%), poseen instrucción universitaria e indican sobre el liderazgo, que posee un nivel medio alto.

Tabla -6

Caracterización del clima laboral en Entel en Chimbote 2024

Factores-variables		Clima Laboral						.Total	
		Bajo.		Medio.		Alto		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
<b>Sexo</b>	Masculino	5	21,7	6	26,1	0	0,0	11	47,8
	Femenino	4	17,4	3	13,0	5	21,7	12	52,2
<b>Edad</b>	De 18 a 29 años	1	4,3	3	13,0	2	8,7	6	26,1
	De 30 a 40	3	13,0	3	13,0	1	4,3	7	30,4
	De 40 a 50	5	21,7	3	13,0	1	4,3	9	39,1
	Más de 50	0	0,0	0	0,0	1	4,3	1	4,3
<b>Instrucción</b>	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Secundaria	3	13,0	1	4,3	1	4,3	5	21,7
	Superior técnica	3	13,0	3	13,0	1	4,3	7	30,4
	Universitaria	3	13,0	5	21,7	3	13,0	11	47,8
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 3 años	1	4,3	4	17,4	4	17,4	9	39,1
	de 4 a 8	5	21,7	3	13,0	1	4,3	9	39,1
	de 9 a 12	1	4,3	1	4,3	0	0,0	2	8,7
	Más de 12	2	8,7	1	4,3	0	0,0	3	13,1
<b>TOTAL</b>		9	39,1	9	39,1	5	21,8	23	100,0

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Para la tabla 6, observamos más de una cuarta parte en los trabajadores de Entel (26,1%) pertenecientes al sexo tipo masculino, indican que el clima laboral tiene nivel tipo medio. Así mismo, más de una quinta parte en los colaboradores, específicamente de 40 a 50 años (21,7%), indican del clima laboral en Entel es de nivel tipo bajo. En referencia al tipo de instrucción, más de una quinta parte en colaboradores de Entel (21,7%), tienen instrucción universitaria e indican que el liderazgo posee nivel tipo medio.

## Prueba de Normalidad

Tabla 7

*Prueba normalidad de Kolmogorov Smirnov del Liderazgo y el Clima Laboral en los colaboradores en Entel, Chimbote 2024*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
Variables Dimensiones	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>		
	<b>Estadístico.</b>	<b>gl.</b>	<b>Sig.</b>
<b>Liderazgo</b>	0,171	23	0,078
L. Autocrático	0,250	23	0,001
L. Democrático	0,148	23	0,020
L. Liberal	0,205	23	0,013
<b>Clima Laboral</b>	0,226	23	0,004
Autorrealización	0,139	23	0,020
Involucramiento Laboral	0,386	23	0,000
Condiciones Laborales	0,285	23	0,000
Comunicación	0,247	23	0,001
Supervisión	0,285	23	0,000

Fuente: Cuestionario

### Interpretación:

Para la tabla 7, nos indicó en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (prueba sobre bondad ajuste), para evaluaciones superiores a 50 ( $n > 50$ ), donde evalúa la normalidad en los datos de las variables, se puede apreciar que los niveles de significancia en las dos variables son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), de esta forma se pudo constatar, que los datos no se alinean de una manera normal, y al momento de nosotros relacionar el clima organizacional y/o dimensiones con el liderazgo es necesario usar una prueba no paramétrica de Correlación Rho Spearman, para así poder decretar la correlación que existe entre las dos variables.

## Contrastación de la hipótesis

Tabla 8

*El Liderazgo Autocrático y su relación con el clima laboral en trabajadores de Entel, Chimbote, 2024*

		Clima Laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
L. Autocrático	Nivel bajo	Recuento	6	0	3	9
		% del total	26,1%	0,0%	13%	39,1%
	Nivel medio	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	13,0%	0,0%	13,0%
	Nivel alto	Recuento	3	6	2	11
		% del total	13,0%	26,1%	8,7%	47,8%
Total	Recuento	9	9	5	23	
	% del total	39,1%	39,1%	21,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario

### Interpretación:

Para la tabla 8, indica que superior a la cuarta parte en los colaboradores de Entel (52,2%), perciben que el liderazgo autocrático en la organización tiene nivel medio bajo y también mencionan que el clima laboral en los colaboradores nos muestra el nivel tipo medio bajo (26.1% y 26.1% respectivamente).

Tabla 9.

*Correlación del Liderazgo Autocrático y el clima laboral en colaboradores de Entel en Chimbote 2024*

<b>Correlaciones</b>			
		L. Autocrático	Clima Laboral.
Rho de Spearman	L. Autocrático	Coeficiente. correlación	1,000
		Sig. (bilateral).	0,178
		N.	.
		23	23
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente. correlación.	0,178
		Sig. (bilateral).	1,000
		N.	0,041
		23	.
		23	23

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

### **Interpretación:**

Para la tabla 9, indica que el Coeficiente Rho Spearman = 0,178, de esta manera se comprobó una moderada correlación positiva muy baja, a su vez posee un nivel significancia menos del 5%  $p < 0,05$ , ésto implica que si existe relación significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable clima laboral, entonces podemos corroborar qué, el liderazgo autocrático aporta a generar clima laboral en Entel, Chimbote, aceptándose la hipótesis presentada..

Tabla 10

*El Liderazgo Democrático y la relación con el clima laboral en colaboradores de Entel en Chimbote 2024*

<b>Tabla de contingencia L. Democrático * Clima laboral</b>						
		Clima laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel .medio	Nivel .alto		
L. Democrático	Nivel bajo	Recuento.	6	0	5	11
		% del total	26,1%	0,0%	21,7%	47,8%
	Nivel medio	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	13,0%	0,0%	13,0%
	Nivel alto	Recuento	3	6	0	9
		% del total	13,0%	26,1%	0,0%	39,1%
Total		Recuento	9	9	5	23
		% del total	39,1%	39,1%	21,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

### **Interpretación:**

Para la tabla 10, indica que más de la mitad en sus integrantes de Entel (26,1%), indican que el liderazgo democrático en Entel es de nivel bajo, así también perciben que el clima laboral de los trabajadores indica un nivel bajo. De la misma forma, más de una cuarta parte en sus integrantes en Entel (26,1%) indican que el liderazgo democrático que se practica en la empresa tiene un nivel alto y que el nivel de clima laboral tiene nivel tipo medio.

Tabla 11

*Correlación de liderazgo democrático y el clima laboral en los colaboradores de Entel Chimbote 2024*

<b>Correlaciones</b>				
			L. democrático	Clima .laboral
Rho.Spearman	L. democrático	Coefficiente de correlación.	1,00	0,287
		Sig. (bilateral).	.	0,046
		N.	23	23
	Clima laboral	Coefficiente de correlación.	0,287	1,000
		Sig. (bilateral).	0,046	.
		N.	23	23

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

### **Interpretación:**

La tabla 11 nos muestra que el Coeficiente Rho Spearman = 0,287, por tanto se comprueba una existente moderada correlación positiva baja, que tiene un nivel significancia que es menos del 5%  $p < 0,05$ , manifestándose que hay relación significativa entre nuestra dimensión liderazgo democrático y la variable clima laboral, afirmando que se puede corroborar que, el liderazgo democrático coopera a incrementar clima laboral en Entel, Chimbote, quedando aprobado la hipótesis estudiada.

Tabla 12

Liderazgo liberal y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024

		Clima.laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
L. liberal	Nivel bajo	Recuento	6	0	2	8
		% del total	26,1%	0,0%	8,7%	34,8%
	Nivel medio	Recuento	0	6	3	9
		% del total	0,0%	26,1%	13,0%	39,1%
	Nivel alto	Recuento	3	3	0	6
		% del total	13,0%	13,0%	0%	13,0%
Total		Recuento	9	9	5	23
		% del total	39,1%	39,1%	21,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario

### Interpretación:

Para la tabla 12, nos muestra que más de una cuarta parte de los trabajadores en Entel (26,1%), indican que su nivel de liderazgo liberal es de bajo nivel; y al mismo tiempo, que el nivel de clima laboral en Entel, también es bajo. De la misma forma, poco más de una cuarta parte en los colaboradores (26,1%) indican que el liderazgo liberal tiene nivel medio y de la misma forma indican un nivel de clima laboral de medio nivel.

Tabla 13

*Correlación del liderazgo liberal con el clima laboral en los colaboradores de Entel en Chimbote 2024*

<b>Correlaciones</b>			
		L. Liberal	Clima laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de.correlación	1,000	0,357
	L. liberal	.	0,034
	Sig. (bilateral)		
	N.	23	23
	Coeficiente de.correlación	0,357	1,000
	Clima.laboral	0,034	.
	Sig. (.bilateral)		
	N.	23	23

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

### **Interpretación:**

Para la tabla 13, nos muestra sobre el Coeficiente correlación Rho Spearman = 0,357, nos indica que hay correlación positiva baja, que tiene nivel de significancia que es menos del 5%  $p < 0,05$ , esto nos indica que el liderazgo liberal coopera a generar clima laboral en Entel, Chimbote, de esta manera se aprueba la hipótesis estudiada.

Tabla 14

*El liderazgo y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024*

<b>Tabla de contingencia Liderazgo * Clima.laboral</b>						
		Clima.laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Liderazgo	Nivel.bajo	Recuento	6	0	2	8
		% del total	26,1%	0,0%	8,7%	34,8%
	Nivel medio	Recuento	0	6	3	9
		% del total	0,0%	26,1%	13,0%	39,1%
	Nivel alto	Recuento	3	3	0	6
		% del total	13,0%	13,0%	0,0%	26,1%
Total	Recuento	9	9	5	23	
	% del total	39,1%	39,1%	21,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario

### **Interpretación:**

Para la tabla 14, nos muestra más de una cuarta parte de sus integrantes de Entel (26,1%), indican que el liderazgo tiene un bajo nivel; así mismo el nivel de clima laboral en Entel, es igualmente de bajo nivel. De esta forma, más de una cuarta parte de sus integrantes (26,1%) nos indican que el liderazgo en Entel tiene nivel medio y de la misma forma indican un nivel de clima laboral de medio nivel.

Tabla 15

*Correlación del Liderazgo con el clima laboral en los colaboradores en Entel Chimbote 2024*

<b>Correlaciones</b>				
			Liderazgo	Clima .laboral
Rho Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,403
		Sig. (.bilateral)	.	0,040
		.N	23	23
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	0,403	1,000
		Sig. (.bilateral)	0,040	.
		.N	23	23

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

### **Interpretación:**

Para la tabla 15, nos muestra poseer un Coeficiente correlación Rho Spearman = 0,403, con esto nos afirma una existente correlación positiva moderada, y que posee nivel significancia que es menos del 5%  $p < 0,05$ , por lo tanto el liderazgo coopera a generar clima laboral en Entel, Chimbote, por lo tanto, se aprueba la hipótesis estudiada.

#### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

##### **Objetivo específico 1:**

##### **Establecer el nivel del liderazgo de la empresa Entel en Chimbote 2024.**

De acuerdo con la tabla 1, el liderazgo de la empresa Entel en Chimbote en 2024 es percibido como de nivel medio por el 39,1% en sus integrantes. Con éste resultado, que es consistente con unas dimensiones, como el liderazgo democrático, que también obtuvo una calificación del 39,1%. Aunque también, hay dimensiones que se muestran con nivel bajo, como el liderazgo liberal, con un 52,2%. Estos resultados están en línea con los hallazgos de Feijoo (2022) quien señala que, en la unidad minera de Pasco, los resultados demuestran que para los colaboradores presentaron un nivel medio de liderazgo, con nivel de significancia menor al 1%. La experiencia demuestra que buen liderazgo aporta numerosos beneficios a la empresa, como una mayor satisfacción personal y profesional.

En cuanto a su caracterización del liderazgo, viendo la tabla 5, se encontró más de una cuarta parte en sus integrantes indicaron nivel de liderazgo medio bajo. Este porcentaje es mayor entre aquellos con instrucción superior universitaria (17,4%) en comparación con los que suelen tener instrucción de nivel secundario (4,3%). Ésto indica que sus integrantes, no están satisfechos, ya que creen que el estilo de liderazgo de su líder es crucial para tener un buen ambiente laboral. La experiencia también muestra que los integrantes con un nivel mayor de instrucción, poseen mayores niveles de exigencias, lo que hace más difícil su nivel de satisfacción.

## **Objetivo específico 2:**

### **Examinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024**

Según la tabla 3, el clima laboral de la empresa Entel en Chimbote en 2024 es percibido como de nivel MEDIO por el 39,1% en sus integrantes. Éstos números obtenidos son coherentes con algunas dimensiones como las condiciones laborales y la comunicación, ambas con un 39,1%, siendo las más valoradas. No obstante, existen otras dimensiones percibidas con un nivel bajo, como la supervisión y la autorrealización, con un 65,3% y un 52,2% respectivamente. Estos resultados similares encontrados por Machuca y Rebaza (2020) en la empresa de seguridad Vicmel S.A.C. en Trujillo, donde su 71% en sus integrantes que fueron encuestados, manifestaron percibir un clima laboral de nivel medio. En esta empresa, se observó que existen relaciones interpersonales adecuadas, manifestadas en buenas amistades, una mutua ayuda y un trabajo grupal. La buena experiencia demuestra que, tener un buen clima laboral aporta numerosos beneficios a la empresa, incluyendo una mayor satisfacción personal y profesional. En relación con caracterización del clima laboral, observando la tabla 6, se encontró más de una cuarta parte de los trabajadores muestran nivel de liderazgo medio. Este porcentaje es mayor entre aquellos con instrucción superior universitaria (21,7%) en comparación con los que tienen instrucción secundaria (4,3%).

### **Objetivo específico 3:**

#### **Determinar la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024**

En la tabla 9, se observa el coeficiente correlación Spearman es  $Rho = 0,178$ , indicando una correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ). Esto sugiere que el liderazgo autocrático contribuye a generar clima laboral en la empresa Entel en Chimbote, lo cual coincide con los hallazgos de Ramos (2021) que nos indicaron una baja relación positiva de las variables liderazgo y clima laboral, teniendo nivel significancia que es menos del 1%  $p < 0,01$ . La experiencia muestra que, los efectos positivos del liderazgo autocrático son evidentes, ya que benefician el clima laboral en la empresa y permiten adaptarse a los cambios para lograr las metas propuestas.

### **Objetivo específico 4:**

#### **Demostrar la relación entre la dimensión liderazgo democrático y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024**

En la tabla 11, su coeficiente correlación Spearman es  $Rho = 0,287$ , indicando una correlación positiva baja, con un nivel de significancia mucho menos del 5%  $p < 0,05$ . Esto significa que el liderazgo democrático contribuye a generar clima laboral en la empresa Entel en Chimbote, aunque esto no coincide con los hallazgos de León y Vargas (2020), quienes encontraron que, su nivel de liderazgo y participación en su organización mostraba un decrecimiento en el clima laboral, resultando un alto porcentaje de conflictos internos. Nuestra experiencia señala que, los efectos positivos en el liderazgo democrático mejoran el clima laboral en su organización y facilitan la adaptación a los cambios en el entorno.

### **Objetivo específico 5:**

#### **Demostrar la relación entre la dimensión liderazgo liberal y el clima laboral en los colaboradores de Entel en Chimbote 2024**

En la tabla 13, su coeficiente correlación Spearman es  $Rho = 0,357$ , indicando una correlación positiva baja, teniendo un nivel de significancia que es menos del 5%  $p < 0,05$ . Esto sugiere que el liderazgo liberal contribuye a generar clima laboral en Entel, Chimbote, coincidiendo con los resultados de Rafael (2019), que mostraron una relación significativa entre liderazgo y clima institucional en el colegio M. Gonzales Prada, quién tuvo coeficiente de correlación 0,72. La experiencia indica que los efectos positivos del liderazgo liberal ayudan a mejorar su clima laboral de la empresa.

### **Objetivo General:**

#### **Determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Entel en Chimbote 2024**

En la tabla 15, su coeficiente correlación Spearman es  $Rho = 0,403$ , indicando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia menos del 5%  $p < 0,05$ . Esto significa que el liderazgo contribuye a generar clima laboral en Entel, Chimbote, coincidiendo con los resultados de Lara y Marilyn (2019), quienes encontraron relación significativa nivel alto entre liderazgo y clima laboral, con coeficiente correlación 0,77  $p < 0,01$ , y un valor de significancia de 0,000. Esto reafirma la hipótesis de relación entre las dos variables, mostrando una alta relación positiva entre ellas.

## 5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se comprobó la relación entre las variables liderazgo y clima laboral, que tiene un nivel de significancia menos del 5%  $p < 0,05$ , mostrándonos una existente relación muy significativa, y procediéndose a aceptar relación entre las variables liderazgo y clima laboral. También el valor de la correlación Rho Spearman 0,403, muestra que, hay una correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio. En consecuencia, hay suficiente certeza estadística para admitir la hipótesis investigada. Entonces a medida que el liderazgo mejore, también mejorará moderadamente lo referente al clima laboral en los colaboradores de Entel de Chimbote, 2024.

Respecto al objetivo específico 1, se estableció que el nivel del liderazgo que se aplica fue nivel medio, representado por el 39,1% de sus integrantes de la empresa. Se observó variado su comportamiento con respecto a las dimensiones de la variable como son liderazgo liberal con un 52,2%, hecho por la baremación, obteniéndose dentro de ese nivel medio, más de su 17,4%, tienen instrucción superior universitaria en los trabajadores de Entel, Chimbote, 2024.

Respecto al objetivo específico 2, se estableció que el nivel del clima laboral que se aplica es de nivel tipo medio, representado 39,1% en sus integrantes de su organización. Se observó comportamiento variado con las dimensiones de la variable como son supervisión y autorrealización con un 65,3% y 52,2%, gracias a la baremación, obteniéndose además dentro de ese nivel medio, que más de 21,7%, tienen instrucción superior universitaria en los trabajadores de Entel, Chimbote, 2024.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que existe relación directa muy baja entre el liderazgo autocrático y el clima laboral en los empleados de la Empresa Entel en Chimbote, 2024, debido a que su sig. (Bilateral) fue de 0,041, menor al nivel de significancia de 5% (0,05); a su vez también, se pudo apreciar su coeficiente correlación  $r = 0,178$ , fue de relación positiva muy baja. En consecuencia, hay suficiente certeza estadística para poder admitir la hipótesis de investigación. Entonces conforme el liderazgo autocrático mejore, también mejorará levemente el clima laboral de los colaboradores de Entel, Chimbote, 2024.

Respecto al objetivo específico 4, se determinó que hay relación directa muy baja entre el liderazgo democrático y el clima laboral en los colaboradores de Entel, Chimbote, dado que el sig. (Bilateral) fue de 0,046, menor al nivel de significancia 5% (0,05); a su vez, se pudo corroborar que su coeficiente correlación  $r = 0,287$ , que es una relación positiva baja. En consecuencia, tenemos certeza estadística y admitimos la hipótesis de investigación. Entonces en forma que, el liderazgo democrático mejore, a su vez mejorará levemente el clima laboral de los colaboradores de Entel, Chimbote, 2024.

Respecto al objetivo específico 5, se determinó que hay relación directa muy baja entre el liderazgo liberal y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Entel de Chimbote, 2024, dado que el sig. (Bilateral) fue de 0,034, menor al nivel de significancia 5% (0,05); a su vez, se pudo corroborar un coeficiente correlación  $r = 0,357$ , que es una relación positiva y baja. En consecuencia, hay certeza estadística en admitir la hipótesis de investigación. Entonces conforme el liderazgo liberal mejore, también mejorará levemente el clima laboral en los colaboradores de Entel de Chimbote, 2024.

## **6. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a su oficina de Recursos Humanos de la empresa, en vista que hay una relación muy significativa entre el liderazgo y el clima laboral, implementar programas que permitan capacitar al líder, así como a todo el equipo de trabajo, para una mejora constante de la organización.

Se recomienda a la oficina de RR. HH. de la empresa, conforme a que los niveles de liderazgo liberal es medio, implementar capacitaciones constantes al líder del grupo, para obtener una mejora de cómo ir avanzando progresivamente en un desarrollo próspero para con la empresa.

Se recomienda a la oficina Recursos Humanos de la empresa, visto los niveles de supervisión y autorrealización son de nivel medio, implementar programas que busquen una mejor motivación en los trabajadores de la empresa, así como unos posibles incentivos.

Se recomienda a su oficina de RR. HH. de la empresa, viendo una relación muy significativa entre el liderazgo autocrático y el clima laboral, implementar programas o ser capacitado en un proyecto de líderes, que ayuden al líder a mejorar en su toma de decisiones para así mejorar conjuntamente con los trabajadores de la empresa.

Se recomienda al departamento de Recursos Humanos de la empresa, ya que posee una relación muy significativa entre el liderazgo democrático y el clima laboral, seguir impulsando y mejorando las capacidades que tiene el líder y a su vez seguir con la activa participación de su grupo de trabajo.

Se recomienda al departamento de RR.HH. de la empresa, ya que tiene una relación muy significativa entre el liderazgo liberal y clima laboral, implementar programas o a su vez capacitaciones semanales a todo el equipo de trabajo, que ayuden a interactuar más entre todos los trabajadores para su mejoría, ya que las decisiones que tomen cada uno de sus integrantes se verá reflejada en la organización.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a mi madre, por su apoyo incondicional para terminar esta investigación y haberme inculcado valores para no rendirme en ningún momento de mi vida. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis y lograr mis metas. Y por último a mi Universidad San Pedro al formarme y así poder obtener mi título profesional.

## Referencias bibliográficas

- Blas Mariñas, Y. Y. C., & Mestanza Macedo, J. M. (2021). El Liderazgo y el clima laboral en la empresa de transportes Nuevo California, Trujillo, 2021. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79531>
- Borbor Villamar, B. (2023). Plan de liderazgo mejora el clima laboral en los docentes de las unidades educativas fiscales de Salinas, Ecuador 2023. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133929>
- Brito González, S. (2022). Clima laboral y liderazgo del personal del programa integral nacional para el bienestar familiar Lima Sur, 2022. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105642>
- Bueno, B. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia con el clima laboral del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, 2019. Recuperado de: <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Carrión Calderón, V. (2019). Liderazgo y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas privadas de nivel inicial, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/20397>
- Ccala (2019) Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco norte. Recuperado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Recuperado de: [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T20191001\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T20191001_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2023). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones – 8va Edición. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., & Curiel Gómez, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Cubas Gálvez, M., & Tello Castillo, F. (2022). Liderazgo y su influencia en el clima laboral de los trabajadores del proyecto de la concesionaria trasvase Olmos S.A, 2020. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9365>
- Feijoo, M (2022). Liderazgo organizacional en trabajadores de una unidad minera de Pasco, 2022. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92472/Feijoo\\_GMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92472/Feijoo_GMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Félix, M (2020). Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49082/F%c3%a9lix\\_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49082/F%c3%a9lix_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galindo, L. (2022). Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022 [Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97773>
- Gómez, D., Gerardo, R. & López, H. (2022). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del refugio ciudad Fernández. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20(1).pdf)
- Grández Mayora, C. (2023). Liderazgo y clima laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ucayali, Contamana 2020. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Recuperado de: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9121>

- Hellriegel, D. & Slocum, H. (2009). Comportamiento organizacional 10° Edición. México: Cengage Learning. Obtenido de: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9121>
- Hernández, J. L. (2013). El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica, 2013. Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/items/22581f67-b18f-4aee-89ab-c694be3c2d44>
- Lara, R. & Marilyn, J. (2019). Liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del Centro de Salud Quercotillo – Cutervo. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91507>
- León, S. & Vargas, L. (2021). Estilo de Liderazgo y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de Urbano Express Perú S.A Trujillo 2019. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26561>
- León, K. & Suarez, M. (2021). Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80486>
- Louffat, E. (2012). Administración del potencial humano – 1ra Edición. Recuperado de: [https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat\\_issuu\\_dcbcca7fe008df](https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat_issuu_dcbcca7fe008df)
- Machuca, C. & Rebaza, J (2020) Plan de mejora del clima laboral en la empresa de seguridad Vicmel SAC – Trujillo, 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89014/Machuca\\_MCL-Rebaza\\_BJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89014/Machuca_MCL-Rebaza_BJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McGregor (2007) Administración. Estilos de Administración: Teoría X y Teoría Y. Recuperado de: <https://tuadministracion.es.tl/ESTILOS-DE-ADMINISTRACION-TEORIA--g-X-g--Y-TEORIA--g-Y-g-.htm>
- Méndez, C. (2006) Clima organizacional en Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>

- Mendoza (2020) Liderazgo transformacional y clima organizacional en las facultades de una universidad de Chimbote, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44892>
- Palma, V. (2004) Escala de clima laboral – 1ra Edición. Recuperado de: [https://www.academia.edu/7596386/escala\\_clima\\_laboral\\_cls](https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls)
- Pretel, V. (2019) Clima organizacional de la empresa de transportes Asociados S.R.L. Basado en el modelo CL – SPC, 2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2794435>
- Quicaño, E. (2021) Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del comedor universitario de la unsa, 2020. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2794435>
- Rafael, M (2019) Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35972>
- Ramos Morón, I. (2021). Liderazgo y clima laboral en trabajadores del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58920>
- Reátegui, J. & Suarez, N. (2020). Liderazgo y su relación con el clima laboral de los colaboradores en la empresa HomeCenters Peruanos Oriente SAC, Tarapoto, 2019. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53893>
- Robbins, C (2014). Administración – 12° Edición 2014. Recuperado de: [https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins\\_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20\(2017\)\\_repaired.pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20(2017)_repaired.pdf)
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional – 13° Edición. Recuperado de:

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, M. (2003). Formulación del problema de investigación. Recuperado de: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/problema\\_investigacion.html](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/problema_investigacion.html)

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r\\_s11\\_02.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf)

Taylor, F. (2006). Los principios de la administración científica de Taylor e introducción al Fordismo. Recuperado de: <https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc>

#### **Anexos y apéndice.**

**ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>LIDERAZGO</b>	El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana, según Chiavenato (2014).	Capacidad de un individuo de influir en un grupo de trabajo, con la finalidad de lograr que los objetivos de la empresa se cumplan como se encuentran estipulados. Se medirá a través de las dimensiones: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático y Liderazgo Liberal.	Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones individualmente	1	Likert
				Controla a los subalternos	2	Likert
				dirige verticalmente	3	Likert
				Marcar Objetivos	4	Likert
			Liderazgo Democrático	Comunicación	5	Likert
				Relaciones	6	Likert
				Intrapersonales	7	Likert
				Decisiones sin consultar	8	Likert
			Liderazgo Liberal	Decisiones delegadas	9	Likert
				Trabajo en equipo	10	Likert
				Énfasis en las recompensas	11	Likert
				Participación	12	Likert
				Administración compartida	13	Likert
				Motivador	14	Likert
				Comprensivo	15	Likert
				Estimulación	16	Likert
				Delega autoridad	17	Likert
				Poco contacto	18	Likert
				Apoyo a sus subordinados	19	Likert
				Permisible	20	Likert
<b>CLIMA LABORAL</b>	Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización	Se evaluará aplicando el cuestionario de SPC sobre la percepción del ambiente laboral de los trabajadores	Autorrealización	Oportunidades	21	Likert
				Niveles de logro	22	Likert
				Objetivos retadores	23	Likert
				Aprender	24	Likert
				Desarrollarse	25	Likert
				Cumplimiento	26	Likert
				Calidad	27	Likert
				Vida laboral	28	Likert

<p>personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea, según Palma (2004).</p>	<p>de la empresa Entel de la ciudad de Chimbote, año 2024. Se medirá a través de las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Condiciones Laborales, Comunicación y Supervisión.</p>	Involucramiento laboral	Compromiso con el éxito	29	Likert
			Cooperación	30	Likert
			Objetivos	31	Likert
		Condiciones Laborales	Acciones para lograrlo	33	Likert
			Personalidad	33	Likert
			Información sobre los proveedores	34	Likert
			Emociones del trabajador	35	Likert
		Comunicación	Materiales	36	Likert
			Coherencia	37	Likert
			Información relativa	38	Likert
			Atención al Cliente	39	Likert
		Supervisión	Claridad	40	Likert
			Superación	41	Likert
			Compañerismo	42	Likert
Evaluación	43		Likert		
Mejoramiento de tareas	44		Likert		
	Desempeño	45	Likert		
	Reconocimiento	46	Likert		
	Logros	47	Likert		

**ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Entel Chimbote, año 2024?</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Clima Laboral</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Describir la relación entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Entel Chimbote, año 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Establecer el nivel de liderazgo en la empresa de telefonía Entel, año 2024.</p> <p>b) Examinar el nivel del clima laboral en la empresa de telefonía Entel, año 2024.</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión Liderazgo Autocrático y el clima laboral en Entel, año 2024.</p> <p>d) Demostrar la relación entre la dimensión Liderazgo democrático y el clima laboral en Entel, año 2024.</p> <p>e) Analizar la relación entre la dimensión Liderazgo liberal y el clima laboral en Entel, año 2024</p> <p>.</p>	<p>La relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral es significativa en los trabajadores de Entel Chimbote 2024.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Es de tipo básica, nivel descriptivo relacional y un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> El diseño será no experimental, ya que no se ha manipulará deliberadamente las variables. Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> La población estará conformada por los 52 trabajadores de la empresa Entel Chimbote, 2024. La muestra probabilística estará conformada por 23 trabajadores de la empresa Entel Chimbote, 2024, elegidos aleatoriamente.</p> <p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (20) ítems para la variable liderazgo y (27) ítems para la variable clima laboral, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

## ANEXO 03: CUESTIONARIO

**Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.**

EDAD:                      SEXO:                      GRADO INSTRUCCIÓN:                      ANTIGÜEDAD EMPRESA:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Liderazgo y clima laboral en la empresa Entel, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre a su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

<b>Escala valorativa</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

### **VARIABLE 1: LIDERAZGO**

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo Autocrático</b>						
1	¿Consideras que las opiniones de los trabajadores son importantes para el líder del equipo?					
2	¿Crees que el líder tenga un control subalterno en los trabajadores de Entel?					
3	¿Consideras que tu líder dirige verticalmente a los trabajadores de Entel?					
4	¿Consideras que el líder hace cumplir los objetivos en los trabajadores de Entel?					
<b>Dimensión 2: Liderazgo Democrático</b>						
5	¿Crees que se da la comunicación entre el líder y los trabajadores de Entel?					
6	¿Cree que hay una relación direccional entre el líder y los trabajadores de Entel?					
7	¿Crees que las relaciones interpersonales entre colaboradores ayudan al líder a enfocar los objetivos?					
8	¿Consideras que las decisiones sin consultar del líder ayudan en las ventas de Entel?					
<b>Dimensión 3: Liderazgo Liberal</b>						
9	¿Consideras que las decisiones delegadas por parte del líder ofrezcan resultados en Entel?					
10	¿Crees que el trabajo en equipo ayude al líder a mejorar la relación entre los empleados de Entel?					
11	¿Crees que las recompensas ofrecidas ayuden a un mejor liderazgo en Entel?					
12	¿Crees que la participación de los empleados es un elemento fundamental en las opiniones del líder?					
13	¿Crees que el líder realiza una administración compartida en Entel?					

14	¿Considera que hay motivación hacia los trabajadores de parte del líder del equipo?					
15	¿Consideras que el líder es comprensivo con los trabajadores de Entel?					
16	¿Consideras que hay estimulación de parte del líder para hacia los trabajadores para alcanzar los resultados?					
17	¿Crees que delegar autoridad ayude a mejorar las funciones del líder?					
18	¿Crees que tener poco contacto entre líder y con los trabajadores de Entel influya en las ventas?					
19	¿Crees que el líder apoya a sus subordinados en la gestión de resultados?					
20	¿Crees que el líder es permisible con los trabajadores de Entel?					

## VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>						
1	¿Crees que las oportunidades sean un estímulo para mejorar en Entel?					
2	¿Consideras que los niveles de logro se festejan entre compañeros?					
3	¿Consideras que los objetivos retadores hagan que el empleador se supere a sí mismo en Entel?					
4	¿Crees que aprender en tu centro de labores te ayude a mejorar?					
5	¿Considerar que el desarrollo como trabajador te ayude a subir de rango?					
6	¿Crees que cumplir todas tus tareas diarias te nombren trabajador del mes en Entel?					
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>						
7	¿Consideras que la calidad de tu trabajo traiga logros hacia el futuro?					
8	¿Crees que tener una vida laboral te de beneficios en tu trabajo actual de Entel?					
9	¿Consideras que comprometer al éxito ayude a la empresa a mejorar en la calidad de su atención?					
10	¿Crees que cooperar entre compañeros de trabajo mejoren ambos en todo sentido?					
11	¿Considerar que marcar objetivos en tu área de trabajo te traiga reconocimientos?					
12	¿Crees que tomar acciones para lograr las metas ayuden a progresar?					
<b>Dimensión 3: Condiciones Laborales</b>						
13	¿Consideras que la personalidad del trabajador en Entel es importante en el trabajo?					
14	¿Crees que tener información sobre los proveedores es importante?					
15	¿Consideras que las emociones del trabajador de Entel influyan en el trabajo?					
16	¿Crees que tener los materiales a la mano puedas avanzar en tu área de trabajo?					
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>						
17	¿Consideras que los trabajadores de Entel que tengan coherencia son más eficaces?					
18	¿Consideras que la información relativa ayude al mejoramiento del trabajador de Entel Chimbote?					
19	¿Crees que la atención al cliente ayude en la solución de problemas de Entel Chimbote?					
20	¿Consideras que el líder tiene que hablar con claridad al momento de designar labores?					
<b>Dimensión 5: Supervisión</b>						

21	¿Crees que la superación ayude al trabajador de Entel emocionalmente?					
22	¿Consideras que el compañerismo ayude a mejorar el clima laboral en Entel?					
23	¿Crees que dar una evaluación mensual ayude al desarrollo del trabajador de Entel?					
24	¿Consideras que mejorando las tareas el trabajador mejore sus expectativas?					
25	¿Crees que la empresa Entel felicita al trabajador por su desempeño?					
26	¿Consideras que la empresa Entel reconoce a todos los trabajadores por el rol que cumplen?					
27	¿Crees que la empresa Entel nombra los logros de los trabajadores para motivarlos cada día?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 24/04/2024

Especialidad: Contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cortijo Zuñiga Anthony William

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos –cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	90	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>179</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,90</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{179} = \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

}



-----  
**Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES**  
Contador Público Colegiado  
DNI 32949499



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 24/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cortijo Zuñiga Anthony William

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	69	57
<b>Sumatoria Total</b>		174				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,87				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \equiv \quad \boxed{0.87}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**CARLOS MANUEL GONZALES CHAVEZ**  
Doctor en Administración  
DNI 10588687



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 24/04/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cortijo Zuñiga Anthony William

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	86	57
<b>Sumatoria Total</b>		175				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,88				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**  
Doctor de Estadística  
DNI 32954472

**ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (LIDERAZGO)**

Id	C1	C2	C3	C4	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2
2	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	
4	1	2	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	
5	2	2	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	
6	1	1	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
7	1	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
8	2	1	4	1	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	5	5	5	
9	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	
10	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	1	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	
12	1	3	2	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	
13	2	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	
14	1	1	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
15	2	3	4	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
16	2	4	3	2	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	5	5	5	
17	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	
18	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	
20	1	3	4	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	
21	2	1	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	
22	2	3	4	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
23	1	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	

### **ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (CLIMA LABORAL)**

Id	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47
1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5
2	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
3	4	4	2	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4
4	5	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
6	5	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
7	5	2	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
8	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
9	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5
10	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
11	4	4	2	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4
12	5	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
14	5	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
15	5	2	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
16	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
17	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5
18	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
19	4	4	2	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4
20	5	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
22	5	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
23	5	2	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4

## ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

### Variable N° 1: Liderazgo

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,870	20

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable liderazgo, se logra una fiabilidad del 86,06%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

### Variable N° 2: Clima Laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,822	27

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable clima laboral, se logra una fiabilidad del 82,89%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## ANEXO N° 11: INFORME DE ORIGINALIDAD

### LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024

#### INDICADORES DE ORIGINALIDAD

<b>28%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>28%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>%</b> PUBLICACIONES	<b>13%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>doaj.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnológica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>11</b>	<b>www.repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>12</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>13</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>14</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>15</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>16</b>	<b>biblioteca.galileo.edu</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>17</b>	<b>publicaciones.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>18</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>19</b>	<b>Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

20	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
21	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
30	crenamina.edu.mx  Fuente de Internet	<1 %
31	dspace.umh.es Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
36	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Oklahoma State University Trabajo del estudiante	<1 %
38	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
41	www19.uniovi.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 10 words  
Excluir bibliografía Activo

### ANEXO 12: REPOSITORIO INSTITUCIONAL

**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CORTIJO ZUÑIGA ANTHONY WILLIAM		93560503	ANTHONYCORTIJOZUÑIGA@USP.EDU
Apellido y Nombre		(DNI)	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Trabajo de Subsección Profesional <input type="checkbox"/> Trabajo Académico <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación			
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional <input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENTEL DE CHIMBOTE, AÑO 2024			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Público (libre acceso de todo el mundo)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (libre acceso de miembros de la comunidad)	
7. Otros de interés de su autor			

- A. Originalidad del Archivo Digital**  
Por el presente doy constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.
- B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>1</sup>**  
El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>2</sup>

Chimote 26.11.24

huella digital




\_\_\_\_\_

**Importante**

1. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
2. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
3. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
4. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
5. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
6. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
7. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
8. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
9. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>