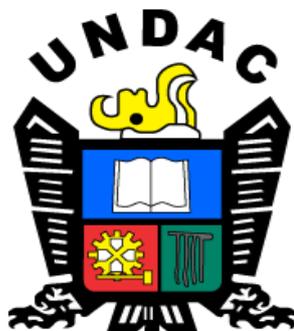


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los  
empleados de la empresa municipal de agua potable y  
alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por  
el COVID 19, 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Bryan Eduardo TORRES PEQUEÑA**

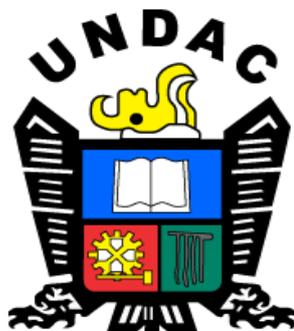
**Asesor:**

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los  
empleados de la empresa municipal de agua potable y  
alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por  
el COVID 19, 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

-----  
**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**

**PRESIDENTE**

-----  
**Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

**MIEMBRO**

-----  
**Dra. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ**

**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 023-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Bryan Eduardo TORRES PEQUEÑA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
- MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS  
EMPLEADOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y  
ALCANTARILLADO DE PASCO S.A. EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA  
POR EL COVID 19, 2022**

**ASESOR (A):** Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud:  
**06%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 31 de enero del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON  
DIEGO Jheysen Luis FAU  
20154805548 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 31.01.2025 19:39:01 -05:00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis padres por el empeño y ahínco que tuvieron al enseñarme de la vida y de cómo vivirla aún bajo las dificultades, y de los pequeños momentos de felicidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco, a mis padres; por la infinita paciencia y el amor incondicional que entregaron en cada día que me acompañaron dentro de mis estudios de posgrado.

A mi amigos y colegas de estudio, quienes formaron parte de cada aventura y compartir en este camino hacia la excelencia profesional.

A mis docentes de pre grado y post grado, quienes me infundieron sabiduría y preceptos para el éxito educativo; partiendo del conocimiento y amor por la sapiencia.

Por último, debo agradecer de manera infinita a mi alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por las experiencias e inolvidables momentos que compartí dentro de sus aulas en especial de la Maestría de Administración con mención en Gestión Pública y Desarrollo Local.

## RESUMEN

El presente estudio realizado en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, tuvo como etapa previa, la evaluación del plan de trabajo presentado ante la gerencia general liderada por el Ing. Julio Cajahuaman Quispe, el cual mediante ciertas reuniones de coordinación accedió a la aplicación y desarrollo de la investigación en la institución que dirige.

Las variables liderazgo y clima organizacional, se encuentra en un momento de transformación dada la influencia del COVID 19, en el escenario laboral mundial; por lo cual, su estudio permitirá el desarrollo de parámetros que se puedan usar en el futuro.

La investigación tiene como objetivo determinar la Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de los Empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la Pandemia por el COVID 19, 2022; asimismo, la investigación fue de tipo básica – cuantitativa, de nivel descriptivo – correlacional; teniendo como método general el método científico y cuenta como métodos específicos el método inductivo-deductivo y el método analítico-sintético; nuestro diseño utilizado fue el no experimental, de corte transversal – correlacional, la muestra que se utilizó es de 54 empleados, del mismo modo, se aplicó como técnica de recolección la encuesta por lo cual el instrumento de recolección de datos es el cuestionario, el cual fue elaborado con el uso de la escala de Likert.

La técnica de procesamiento de datos se usó la técnica de tabulación manual y la técnica de análisis de los datos obtenidos estuvo a cargo del software SPSS 26, además, se utilizó el software estadístico Excel del paquete informático Office para la elaboración de tablas y figuras; la prueba de hipótesis fue realizada mediante el coeficiente de Pearson, la que misma que nos arrojó como resultado 0,292, lo que significa que existe una correlación positiva baja, entre ambas variables; teniendo la significancia (0,032), la cual es menor al nivel de significancia (0,05), ante ello, se infiere que existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia COVID 19, 2022.

**Palabras Clave:** Liderazgo, clima organizacional, descriptivo, correlacional.

## ABSTRACT

This study, conducted at the Municipal Water and Sewerage Company, began with an evaluation of the work plan presented to the general management, led by Eng. Julio Cajahuaman Quispe. Through coordination meetings, approval was granted for the implementation and development of the research within the institution.

The variables leadership and organizational climate are undergoing transformation due to the global impact of COVID-19 on the workplace. Hence, studying these variables will provide insights to develop future guidelines.

The objective of this research is to determine the influence of leadership on the organizational climate of employees at the Municipal Water and Sewerage Company of Pasco S.A. during the COVID-19 pandemic in 2022. The study is of a basic-quantitative type, with a descriptive-correlational level. The general method used was the scientific method, supported by specific methods such as the inductive-deductive method and the analytical-synthetic method. The research design was non-experimental, crosssectional, and correlational. The sample consisted of 54 employees. Data collection was carried out using a survey technique, and the data collection instrument was a questionnaire designed using a Likert scale.

The data processing technique involved manual tabulation, while data analysis was performed using SPSS 26 software. Additionally, Excel from the Office suite was used to create tables and figures. Hypothesis testing was conducted using Pearson's coefficient, which resulted in a value of 0.292, indicating a low positive correlation between the variables. The significance level (0.032) was less than the threshold (0.05), leading to the conclusion that leadership has a direct influence on the organizational climate of employees at the Municipal Water and Sewerage Company of Pasco S.A. in the context of the COVID-19 pandemic in 2022.

**Keywords:** Leadership, organizational climate, descriptive, correlational.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de los Empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarilla de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022” aborda dicha realidad encontrada en el momento del estudio, se debe entender que dentro del proceso de nuestra formación académica nos inculcaron el conocimiento para mi formación profesional pero también la curiosidad y la necesidad de la investigación en búsqueda de la mejora dentro de los procesos administrativos que conlleve a un avance social y académico de nuestra región.

La investigación, se concentra en analizar, advertir y delimitar la influencia existente entre las variables de liderazgo y clima organizacional.

Pero la principal noción que debemos tener es el sentido de poder y dependencia que existe dentro de una institución, el poder en ese sentido es cómo influye una persona sobre otros dentro de relaciones o vínculos en este caso laboral, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente la influencia del liderazgo en este caso se encuentra con predominio con el poder que se reconoce al líder de manera especial en el contexto en el que desarrolla la investigación.

El desenvolvimiento de una empresa público – privada es compleja pues se encuentra sujeta al cumplimiento de una legislación y normatividad distinta por lo cual la vinculación tanto con la sociedad se encuentra predispuesta al servicio que brinda, en este caso al ser un servicio esencial (agua potable y alcantarillado); la vinculación empresa – sociedad es tiende a depender mayormente de la calidad y el servicio brindado por la empresa a través de los empleados que realizan las actividades para la prestación del servicio.

La investigación se desarrolló de manera rigurosa y preciso; tanto en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y como en las técnicas de procesamiento y análisis de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios hacia los empleados de EMAPA Pasco S.A.

Menciono de la misma manera que se respetó lo estipulado por nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión con respecto a la estructura y el tipo de trabajo de investigación, por lo cual debo hacer énfasis y mencionar que este estudio se encuentra dividido en los siguientes capítulos:

**Capítulo I**, donde se desarrolla la identificación y determinación de la problemática de la investigación, delimite la investigación para la aplicación del estudio, formule la problemática como los objetivos del estudio, justificamos la investigación para entender mejor la problemática y por último explicamos las limitaciones que encontramos al momento de realiza la investigación.

**Capitulo II**, en este capítulo mencionamos los antecedentes y bases teóricas que nos sirven para fundamentar la investigación; luego mencionamos de la misma manera los términos básicos para una mejor comprensión de nuestro estudio, se entiende que luego de lo mencionado tanto en el párrafo anterior y en este párrafo formule la hipótesis para posteriormente centrarnos en identificar tanto las variables para definirlas.

**Capitulo III**, ningún estudio o investigación puede encontrarse a la deriva por lo cual en este capítulo encontramos todo lo referenciado a como se realiza; encontraremos definidos el tipo, nivel, métodos y el diseño de la investigación. También podremos dar con la población y muestra del estudio como las técnicas e instrumentos que se encuentran debidamente validados para su posterior análisis con la técnica de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico y la orientación filosófica y epistémica del estudio.

**Capitulo IV**, en este capítulo describiremos el trabajo de campo que se realizó en el proceso de la aplicación del estudio; presentare, analice e interprete los resultados obtenidos ya sirvieron para nuestra prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Por último, podremos encontrar las conclusiones del estudio, las recomendaciones finales, las referencias, la bibliografía y los anexos referentes a este estudio.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.2.1. Delimitación espacial .....	3
1.2.2. Delimitación temporal .....	3
1.2.3. Delimitación social .....	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general .....	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos .....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	7
2.1.1. Internacionales .....	7
2.1.2. Nacionales.....	8
2.1.3. Regionales.....	9

2.2.	Bases teóricas – científicas.....	10
2.2.1.	Liderazgo.....	10
2.2.2.	Clima organizacional .....	14
2.3.	Definición de términos básicos .....	18
2.4.	Formulación de hipótesis .....	20
2.4.1.	Hipótesis general.....	20
2.4.2.	Hipótesis específica.....	20
2.5.	Identificación de variables.....	21
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	22

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

3.1.	Tipo de investigación .....	25
3.2.	Nivel de investigación .....	25
3.3.	Métodos de investigación .....	26
3.4.	Diseño de investigación .....	26
3.5.	Población y muestra .....	27
3.5.1.	Población.....	27
3.5.2.	Muestra .....	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.6.1.	Técnicas .....	28
3.6.2.	Instrumentos.....	28
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	28
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	30
3.9.	Tratamiento estadístico.....	31
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	31

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
------	---------------------------------------	----

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.2.1. Liderazgo .....	33
4.2.2. Clima Organizacional .....	45
4.3. Prueba de hipótesis .....	59
4.4. Discusión de resultados.....	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Liderazgo. ....	22
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Clima Organizacional .....	23
Tabla 3 Coeficiente de Alfa Cronbach de la Variable Liderazgo.....	29
Tabla 4 Coeficiente de Alfa Cronbach de la Variable Clima Organizacional.....	30
Tabla 5 Resultado de pregunta n° 1.....	34
Tabla 6 Resultado de pregunta n° 2.....	35
Tabla 7 Resultado de pregunta n° 3.....	36
Tabla 8 Resultado de pregunta n° 4.....	37
Tabla 9 Resultado de pregunta n° 5.....	38
Tabla 10 Resultado de pregunta n° 6.....	40
Tabla 11 Resultado de pregunta n° 7.....	41
Tabla 12 Resultado de pregunta n° 8.....	42
Tabla 13 Resultado de pregunta n° 9.....	43
Tabla 14 Resultado de pregunta n° 10.....	44
Tabla 15 Resultado de pregunta n° 1.....	45
Tabla 16 Resultado de pregunta n° 2.....	46
Tabla 17 Resultado de pregunta n° 3.....	47
Tabla 18 Resultado de pregunta n° 4.....	48
Tabla 19 Resultado de pregunta n° 5.....	50
Tabla 20 Resultado de pregunta n° 6.....	51
Tabla 21 Resultado de pregunta n° 7.....	52
Tabla 22 Resultado de pregunta n° 8.....	53
Tabla 23 Resultado de pregunta n° 9.....	54
Tabla 24 Resultado de pregunta n° 10.....	55
Tabla 25 Resultado de pregunta n° 11.....	56
Tabla 26 Resultado de pregunta n° 12.....	57
Tabla 27 Resultado de pregunta n° 13.....	58

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Resultados de pregunta n° 1.....	34
Ilustración 2 Resultados de pregunta n° 2.....	35
Ilustración 3 Resultados de pregunta n° 3.....	36
Ilustración 4 Resultados de pregunta n° 4.....	37
Ilustración 5 Resultados de pregunta n° 5.....	39
Ilustración 6 Resultados de pregunta n° 6.....	40
Ilustración 7 Resultados de pregunta n° 7.....	41
Ilustración 8 Resultados de pregunta n° 8.....	42
Ilustración 9 Resultados de pregunta n° 9.....	43
Ilustración 10 Resultados de pregunta n° 10.....	44
Ilustración 11 Resultado de pregunta n°1.....	45
Ilustración 12 Resultados de pregunta n°2.....	46
Ilustración 13 Resultado de pregunta n° 3 .....	47
Ilustración 14 Resultado de pregunta n° 4 .....	49
Ilustración 15 Resultado de pregunta n° 5 .....	50
Ilustración 16 Resultado de pregunta n° 6 .....	51
Ilustración 17 Resultado de pregunta n° 7 .....	52
Ilustración 18 Resultado de pregunta n° 8 .....	53
Ilustración 19 Resultado de pregunta n° 9 .....	54
Ilustración 20 Resultado de pregunta n°10 .....	55
Ilustración 21 Resultado de pregunta n° 11.....	56
Ilustración 22 Resultado de pregunta n° 12 .....	57
Ilustración 23 Resultado de pregunta n° 13 .....	58

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1. Identificación y determinación del problema

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco S.A., se constituye por escritura pública del 04 de febrero del 1994 siendo en ese momento sus principales accionistas en ese momento fueron los municipios de Chaupimarca, Yanacancha, Vicco y Simón Bolívar que se basaron en el art. 35 y art. 56 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853 como en la Ley General de Saneamiento. Tiene por objetivo principal la prestación de servicios de saneamiento básico en la provincia de Pasco. **(Suarez, 2001)**

En ese sentido debemos tener en cuenta que en la actualidad los principales accionistas de EMAPA Pasco son los municipios adyacentes a su labor tenemos entre ellos el Municipio de Yanacancha y Chaupimarca, y que tiene por representantes dentro de esta junta general de accionistas a los alcaldes de dichos municipios que se debe entender que son autoridades políticas y por lo cual ejercen cierto tipo de liderazgo en esta institución, por otro lado debemos entender que la gerencia general se encuentra dirigida por un personal de confianza, que se encuentra definida en el art. 8 de la Ley de Funcionarios Públicos “Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del

funcionario público quien lo designa. Puede ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la administración pública y de la materia que requiera la entidad...” pero que ejerce la misma o mayor influencia en el sentido de liderazgo que los anteriormente mencionados por encontrarse relacionado de manera directa con el personal de la empresa.

Ahora tomando en cuenta las premisas mencionadas en los párrafos anteriores debemos comprender que dentro de EMAPA PASCO S.A. existe un liderazgo tanto estratégico y técnico en el sentido de los órganos de directorio y órgano superior; pero por lo mismo la existencia de órganos y empleados, que se encuentre en la parte inferior de su organigrama que cumplen con las funciones asignadas a cada una de sus oficinas como de forma específica al cargo que ocupan.

Basándonos en el contexto que vivimos actualmente debemos referirnos a la epidemia del COVID-19, en nuestro país el gobierno decreto el estado de emergencia el día 15 de marzo del 2020, lo cual llevo a la paralización de distintas actividades no esenciales, pero empresas que brindan los servicios necesarios para una subsistencia básica siguieron desarrollando sus actividades de manera normal para poder brindar un servicio continuo a la ciudadanía.

Con lo argumentado en el anterior párrafo debemos entender que al ser EMAPA Pasco S.A., una empresa municipal que tiene por función principal satisfacer una necesidad esencial (administración de agua potable y saneamiento básico), por lo cual su actividad no fue paralizada en el contexto de la pandemia que aqueja nuestro país y el mundo. En ese sentido esta institución se valió del personal con el que cuenta para poder realizar las labores por la cual fue creada y tiene su funcionamiento hasta el día de hoy, bajo el liderazgo e influencia del directorio y la gerencia.

Lo cual nos lleva a cuestionar si el liderazgo ejercido en el contexto actual por parte del órgano superior y el órgano de directorio influye en los empleados, pues depende de esto depende la generación un clima organizacional se desarrolle de forma positivo o de lo contrario de forma negativa, que puede posteriormente valorarse en la prestación del servicio ante la población.

En la línea de investigación tratare de explicare si este liderazgo, que es entendido como un conjunto de habilidades personales y gerenciales que sirven para poder motivar en una o en un grupo de personas la consecución de objetivos; influye en el clima organizacional, que es considerado el ambiente generado en un espacio laboral que es percibida por los empleados e impacta en la búsqueda de resultados; en especial en el contexto crítico que ha desnudado las carencias y debilidades en las políticas locales, regionales y nacionales que son ejercidas por distintos niveles de gobierno e instituciones que tiene trato directo con la población.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

La investigación se abordó teniendo en cuenta las siguientes delimitaciones:

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se desarrolla en la oficina principal de EMAPA Pasco S.A., ubicado en el Centro Comercial Edif. 5 Dpto. 2, en el distrito de Yanacancha y también en las oficinas adyacentes ubicadas en nuestra comunidad.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

La investigación se realiza en un lapso temporal comprendido entre el 01 de junio del 2022 al 30 de diciembre de 2022.

### **1.2.3. Delimitación social**

El estudio comprendió a los empleados que se encontraban laborando en esta empresa, se debe tener en cuenta que son 62 personas, y esta

información es brindada por el área de Jefatura de Personal de dicha organización.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Existe influencia entre el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19, 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo es el liderazgo existente en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19?
- b. ¿Cómo es el clima organizacional que perciben los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19, 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Describir el nivel de percepción del liderazgo en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19.
- b. Describir el nivel de percepción del clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19.

## **1.5. Justificación de la investigación**

La presente investigación tiene como eje central la gestión de los recursos humanos en un contexto crítico e inédito, que generó la pandemia del COVID-19, la cual ha puesto en manifiesto las principales deficiencias en las empresas; en particular las del sector público, que a pesar de que se tiene conocimiento que en los últimos años ha existido avances en el sentido de figuras administrativas como el liderazgo o el clima organizacional, estas se desbarataron por el avance rápido e incontenible del virus.

Se debe entender de la misma manera que EMAPA Pasco S.A. al ser una institución pública que brinda el servicio de saneamiento básico, esta no paraliza pues es necesario su funcionamiento para el desarrollo saludable de la vida en sociedad en Pasco.

Con lo mencionado anteriormente evaluamos desde tres perspectivas las justificaciones existentes para la realización de esta investigación.

En el sentido metódico, se procurará crear conocimiento sobre las variables estudiadas que son el liderazgo y el clima organizacional; enfocado en contextos pandémicos, para su posterior validación a nivel regional, nacional e internacional.

Nuestra segunda perspectiva es la confrontación del conocimiento teórico existente con ayuda de la epistemología.

Y por último aplicar los conocimientos brindados y adquiridos en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de forma específica en la Maestría de Administración con mención en Gestión Pública y Desarrollo Local, para la posterior generación de estudios e investigaciones venideras que tengan base en las variables o problemática existente en esta investigación.

Asimismo, debo referir que la importancia de esta investigación es la búsqueda de generar bases para investigaciones y estudios venideros que

cuenten con la misma situación, y necesiten de referentes para la creación de las mismas.

En el mismo sentido, la generación de conocimientos de las variables mencionadas debe buscar la interacción de los actores con su entorno laboral sin la necesidad de generar conflictos a ningún nivel, si no por lo contrario generen una entidad estable y eficiente.

Por otro lado, debemos entender que la presente investigación nos brindara una perspectiva amplia del efecto de la pandemia en EMAPA Pasco S.A. en especial en sus recursos humanos pues estos son los generadores del servicio brindado por esta institución.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones existentes al momento de realizar la investigación se encuentran especificadas a continuación:

1. Debido al contexto del COVID-19, existe ciertas restricciones al respecto de la presencia física del investigador en los distintos locales de EMAPA Pasco S.A.
2. La bibliografía existente al respecto de las variables, marco teórico y antecedentes son escasas debido al aislamiento y cierre de bibliotecas.
3. Los empleados de la organización tienen a tener cierto temor al respecto de la investigación y también existe confusión al respecto de algunos conceptos del estudio.
4. El uso de la TIC 's se encuentra en un proceso de aprendizaje lo cual configura una limitación al respecto de la aplicación de los instrumentos de aplicación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Internacionales**

**Betancur y Orozco (2019)**, en su investigación intitulada “Liderazgo Transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”, el cual fue realizado en el Municipio de Pereira, Colombia; el cual tiene como objetivo el identificar la relación existente entre la variable clima organizacional y liderazgo, para lo cual utilizo un método cuantitativo; llegando a la conclusión de que existe una relación directa y fuerte con sus variables estudiadas, asimismo, destacan que la variable que tienen mayor impacto es el liderazgo transformacional.

**Quiroz (2019)**, en su tesis doctoral que lleva por título “El Liderazgo Directivo y su Influencia en el Clima Organizacional en Colegios Municipales de Concepción”, realizado en la ciudad de Concepción del país de Chile; la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en cinco colegios de la comuna de Concepción e usa un método de estudio cuantitativo social; por lo cual concluye en que si existe una relación entre ambas variables que involucran tanto al

personal directivo, docente y estudiantil, pues estos tienen percepción sobre la importancia y el valor de los indicadores; teniendo un nivel significativo en las correlaciones validas.

**Morejon (2021)**, en su tesis “Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional”, que se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Canton Joya de los Sachas de la provincia de Orellana en el país de Ecuador; el autor definió como su objetivo la examinación empírica de la relación existente entre las variables liderazgo y la variable clima organizacional, además, definió el estudio como cuantitativo con un enfoque deductivo; concluyendo, que la variable liderazgo tiene una correlación positiva con la variable clima organizacional, con un coeficiente superior al valor de la correlación evidenciada.

#### **2.1.2. Nacionales**

**Ramirez (2017)**, en su tesis “Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Colaboradores de una Empresa Bancaria del Estado con Agencias en Lima”, el cual fue realizado en la ciudad de Lima, Perú; la autora tiene como objetivo determinar la relación entre la variable estilos de liderazgo y clima organizacional, asimismo, su metodología de estudio es transversal correlacional; llegando a la conclusión, que si existe relación entre los estilos de liderazgo con la variable de clima organizacional, además, esta relación es significativa.

**Sanchez (2019)**, en su investigación “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao”, realizado en la provincia constitucional del Callao; la autora definió como su objetivo la búsqueda de la relación entre la variable liderazgo directivo y el clima organizacional, el método de estudio es cuantitativo y en cuanto a su tipo es descriptiva – no experimental; al finalizar la investigación la autora concluye que

existe una relación significativa, directa y alta entre las variables mencionadas anteriormente.

**Navarro (2018)**, en el trabajo de investigación signado con el título “Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de una Agencia de Medios de Lima Metropolitana”, realizado en la ciudad de Lima, Perú; la cual tuvo como objetivo fue analizar la relación entre las variables liderazgo y clima organizacional, la naturaleza de la tesis es asociativa y con el objetivo de la investigación es predictivo transversal y correlacional; concluyendo en si existe relación entre ambas variables pero estas depende de las propiedades de la misma organización y que existe una correlación significativa positiva.

**Humpiry (2019)**, en su tesis que tiene el título “Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Socabaya, Arequipa, 2018”; esta investigación se realizó en el distrito de Socabaya en el departamento de Arequipa, el objetivo general de esta tesis fue determinar la influencia entre la variable liderazgo y clima organizacional, el enfoque es de tipo cuantitativa, nivel aplicada con un diseño correlacional; el autor concluye que existe un grado significativo entre ambas variables.

### **2.1.3. Regionales**

**Cuellar (2015)**, en su tesis intitulada “Liderazgo directivo y clima organizacional del Gobierno Regional de Pasco, 2015”, realizado en el Gobierno Regional de Pasco con el objetivo de determinar la relación entre las variables de liderazgo y la variable de clima organizacional; con un enfoque de tipo cuantitativo y diseño correlacional, dio como resultado que existe un grado significativo entre el liderazgo directivo en el clima organizacional en especial en los empleados que se encuentran cerca de la toma de decisiones.

**Bernuy (2019)**, en su investigación intitulada “El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Cipriano Proaño 35001, distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco año 2017”, el cual

fue realizado en el distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco; este estudio tiene un método hipotético-deductivo con un diseño correlacional, arrojando como conclusión que todas las dimensiones se encuentran relacionadas, desde la perspectiva de personal que labora en dicha institución educativa, con las variables clima organizacional y variable desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

El estudio de las variables liderazgo y clima organizacional en el contexto actual, donde el impacto y crisis generada por el COVID-19; ha generado un impacto con diversas consecuencias en las diversas ramas del estudio de recursos humanos.

Observamos que la toma de decisiones se ha visto impactado por los resultados que puede existir con nuevos retos que conlleva los negocios actuales, los proyectos o inclusive como afecta los bienes y recursos humanos pertenecientes a la organización.

Ante lo mencionado, debemos tener una conceptualización de las variables liderazgo y clima organizacional, por lo cual, revisaremos bibliografía de diferentes autores para poder llegar a un concepto final que disipe estas cuestiones para continuar con la investigación que tiene como objetivo el cómo influye una sobre la otra; por lo cual se tratará con distintos libros, artículos e investigaciones de distintos autores e investigadores contemporáneos que abordan la temática de esta investigación.

### **2.2.1. Liderazgo**

El liderazgo se entiende como la capacidad influenciar dentro del trabajo de grupos humanos desde los inicios de la historia humana, la presente variable impulso diversos estudios que conllevaron la conceptualización y desarrollo del mismo; por lo cual su estudio como variable de esta investigación se basa en los siguientes conceptos:

- a) **Alles (2007)**, define que el liderazgo como la capacidad de liderar grupos de trabajo o grupos en los cuales, ya a su vez, se apoyan otros grupos.
- b) **Yukl (2005)**, refiere que el liderazgo es un fenómeno el cual se observa mediante el ejercicio de influencia de una persona sobre las demás y que se utiliza para dirigir, estructurar y facilitar actividades o relaciones dentro de organizaciones o grupos.
- c) **Luissier y Achua (2011)**, definen el liderazgo es un proceso donde los líderes influyen a los seguidores para la consecución de objetivos de la organización a través del cambio.

### ***Tipos de Liderazgo***

El artículo “Dimensiones, rasgos y relaciones del líder y su grupo: Liderazgo versus Autonomía”, realizado por el Dpto. de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada (**Fuentes Esparrel et al., 2001**), mencionan que los liderazgos existentes o los tipos de liderazgo que se puede encontrar depende muchas veces de las habilidades, cultura, educación y paradigma existente en el supuesto líder, por lo cual lo diferencia en los siguientes:

- a. **Autócrata:** En este tipo de liderazgo, el líder se convierte en un dictador donde los objetivos son impuestos por lo cual la opinión del grupo es irrelevante o nula. Los empleados pasan a ser considerados simples subordinados del líder.
- b. **Paternalista:** El liderazgo paternalista identifica a los subordinados de manera dependiente e inmadura, como un padre a su hijo, por lo cual entiende que estos no pueden funcionar sin su intervención.
- c. **Promotor de relaciones:** Este líder solo genera un clima organizacional agradable por lo cual dentro de la organización se genera relaciones más esto no conlleva al grupo a la acción o consecución de algún objetivo.

- d. **Modelo de Deming:** La organización se transforma por el efecto que genera el líder. Esta transformación no se genera de manera instantánea si no todo lo contrario. Este tipo de liderazgo debe tener características o cualidades necesarias para la optimización de la organización.
- e. **Modelo Baldrige:** El modelo estudiado a considerado al liderazgo como una cualidad necesaria o fundamental en los directivos que impulsa a la mejora de la calidad de la organización. Este modelo sirve como referencia a todos los miembros de la organización pues estos también realizan esfuerzos para la mejora de la calidad organizacional.

#### ***Habilidades relacionadas con el Liderazgo***

El estudio realizado por Idalberto Chiavenato en su libro “Comportamiento Organizacional” (**Chiavenato, 2011**), se encuentra que un liderazgo ligado a una eficacia, tiende a tener ciertos comportamientos o habilidades por las personas que ejercer esta influencia a los liderados, siendo estas las siguiente:

- a. Estos deben tener el impulso o la motivación intima conseguir los objetivos.
- b. Estas personas deben encontrar la motivación para poder liderar, se debe entender que este poder es el de influenciar a los liderados.
- c. Existen valores que llevan las palabras hacia la acción por lo cual se debe tener en cuenta a la integridad, confianza y voluntad como pilares de la obtención de objetivos.
- d. Las personas quedan impactadas y siguen a los lideres que reflejan confianza para sí mismo.
- e. El procesamiento, análisis y descubrimiento de datos para la toma de decisiones debe encontrarse en un líder pues se considera como una habilidad esencial.

- f. El líder debe tener conocimiento del negocio de la organización; pues de esta manera genera ideas, las cuales deben tener influencia en la subsistencia o éxito del negocio.
- g. Debe existir una gran susceptibilidad o sensibilidad para lograr el entendimiento de las situaciones y de la misma manera logren la adaptación ante cualquier circunstancia que pueda suceder; a este tipo de habilidad también se le conoce como inteligencia emocional.

### ***Dimensiones del liderazgo***

El estudio del liderazgo y la obtención de una valoración o diagnóstico, debe basarse en la existencia de dimensiones que existen dentro de la doctrina desarrollada en distintas investigaciones y estudios realizado por diversos personajes.

En consecuencia, el libro “Comportamiento Organizacional” de Idalberto Chiavenato (**Chiavenato, 2011**), menciona las siguientes dimensiones:

- a. **Flexibilidad cultural:** Se refiere a la habilidad de reconocer la diversidad y valorar los aportes generados por diversas culturas que puedan existir en una organización.
- b. **Habilidad para la comunicación:** Los líderes organizacionales debe ser versado en los distintos tipos de comunicación (escrito, oral y verbal).
- c. **Habilidades relacionadas con la persona:** Esta habilidad se encuentra ligada en sí a la relación con el personal. El líder debe generar un clima de aprendizaje dirigido hacia el personal buscando el desarrollo de los mismo para que logren fomentar el cambio organizacional y la adaptabilidad al aprendizaje.
- d. **Creatividad:** Se refiere a la necesidad de solucionar problemas de manera innovadora y con lo cual se llevaría a generar ventajas competitivas frente a ciertas adversidades o competencia que podría existir. Se debe tener en cuenta que el papel del líder en este sentido es fundamental pues debe

influnciar en la organizaci3n y en especial el personal para que estos puedan generar soluciones aplicando la creatividad.

- e. **Aprendizaje autodirigido:** El liderazgo no puede y no debe subsistir de manera aut3noma; esta se debe ver influenciada por la adquisici3n de conocimientos nuevos y habilidades para el desarrollo de la misma. El l3der no puede permanecer quieto bajo una realidad de cambio permanente.

### **2.2.2. Clima organizacional**

El clima organizacional, cuenta con diversos conceptos y estudios que lo categorizan como una de las dimensiones organizacionales importantes dentro del estudio interno de cualquier instituci3n, por lo cual a continuaci3n se brindara la concepci3n de dichas investigaciones:

- a) **Ivancevich et al. (2006)**, nos conceptualizan el clima organizacional como un conjunto de atributos del ambiente dentro del trabajo que a su vez esta es percibida por los empleados y es una de las fuerzas que influyen en el comportamiento.
- b) **Ramos (2012)**, manifiesta que el clima organizacional es la cualidad o propiedad que se encuentra dentro del ambiente organizacional que es percibida y experimentada por los empleados, y estos son influenciados dentro de su conducta.
- c) **Chiavenato, (2011)**, considera al clima organizacional como un aspecto dentro de la calidad en la vida laboral, que tiene un gran impacto en la productividad y el talento de los empleados.

#### ***Teoría del Clima Organizacional de Likert***

**Brunet (1987)**, en su teor3a de sistemas menciona que el comportamiento de los empleados se encuentra relacionado por el "comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales", las cuales de manera espec3fica son determinadas por las siguientes variables:

- a. **Variables Causales:** Menciona que estas variables son independientes pero que decretan la evolución de una organización con los resultados que consigan.
- b. **Variables Intermediarias:** Son variables que integran los “procesos organizacionales”, por lo cual se entendería que evidencian la “interna y salud” de la organización.
- c. **Variables finales:** Estas variables se deben interpretar como el resultado de las dos anteriores pues conforma la eficacia como organización de una empresa por lo cual se considera como una variable dependiente.

### **Tipos de Clima Organizacional**

Según (**Brunet, 1987**), la mezcla de las variables mencionadas en su teoría de sistema, genera los diversos tipos o climas organizacionales con sus respectivos sub sistemas, siendo estos los siguientes:

#### **a. Clima de Tipo Autoritario.**

##### **Sistema I – Autoritarismo explotador.**

El sistema I se caracteriza por la desconfianza existente entre subordinados y la dirección, por lo cual la interacción se basa en formas específicas e inconsultas por lo cual se genera un ambiente de miedo, castigos y amenazas.

##### **Sistema II – Autoritarismo paternalista.**

Este sistema se caracteriza por la indulgencia hacia los empleados. Si bien es cierto que las decisiones se toman en un nivel jerárquico alto, pero existe ciertas excepciones donde los empleados pueden tomar ciertas decisiones. Tanto las recompensas y castigos influyen en la motivación. La sensación que existe dentro de organizaciones como esta es de un ambiente estructura y estable.

#### **b. Clima de tipo participativo.**

##### **Sistema III – Consultivo.**

Se considera que este tipo de sistema tiende a tener un ambiente bastante dinámico, en donde la dirección de la organización apunta a la consecución de objetivos para lo cual tiende a tener un clima participativo dentro de su política y decisiones en todos los niveles. Existe una articulación moderada entre los superiores y los subordinados conllevando a una comunicación descendente, donde los empleados satisfacen la necesidad de estima y prestigio.

#### **Sistema IV – Participación en grupo.**

La confianza es plena entre todos los niveles jerárquicos de la organización lo cual conlleva a la articulación de los mismos en todos los niveles. Los empleados se encuentran motivados por la participación e implicancia. Se debe mencionar que la existencia de confraternidad o amistad entre los niveles jerárquicos genera confianza y por ende las responsabilidades están establecidas en todos los niveles jerárquicos. Se entiende por este sistema que los niveles jerárquicos forman equipos que persiguen y consiguen los objetivos organizacionales aplicando una planificación organizacional.

#### ***Características del Clima Organizacional***

En el artículo “Dimensiones del Clima Organizacional” (**Goncalves, 2014**), refiere que las características del clima organizacional, se encuentran asociados en la percepción de los subordinados de las organizaciones, ante ello, nos refiere las siguientes características:

- a) El clima se refiere como las características del medio ambiente.
- b) Las características son percibidas de manera directa o indirecta por los subordinados que se empeñan en dicho ambiente.
- c) El clima tiende a afectar el comportamiento laboral.
- d) El clima como variable participa como mediador entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- e) Las características son relativamente permanentes se diferencian entre organizaciones e incluso dentro de la organización cada sección o grupo puede tener distintas características.
- f) La suma de las estructuras, características, individuos y el clima organizacional constituyen un sistema interdependiente que es sumamente dinámico.

### ***Dimensiones del Clima Organizacional***

La investigación de la variable clima organizacional debe estar orientada por diversas dimensiones que conceptualicen, especifiquen y delimiten los aspectos importantes de dicha variable, por ende, en la presente investigación se presentara el artículo Clima Organizacional y Productividad Laboral de la revista Temas de Administración, realizado por el psicólogo organizacional (**Toro, 1996**), en el cual profundiza en ciertas dimensiones, siendo estas las siguientes:

- a) **Relaciones interpersonales:** Se refiere a la colaboración entre empleados, la existencia de relaciones donde prime el respeto y si estas con consideradas entre ellos.
- b) **Estilo de dirección:** Expresa que la jerarquía alta de una organización tiende a estimular y dar participación en las decisiones a los subordinados.
- c) **Sentido de pertenencia:** Se refiere al sentido de pertenencia u orgullo que genera el vínculo con la empresa (El empleado se encuentra comprometido con los objetivos y programas afines a la organización.)
- d) **Retribución:** Es la percepción del empleado con la remuneración y los beneficios concedidos a estos por el vínculo que existe con la organización.
- e) **Disponibilidad de Recursos:** Se refiere al flujo de información, equipos y soporte por parte de otros empleados cuando realiza las labores encomendadas.

- f) **Estabilidad:** Se refiere a dos criterios básicos, el primero es de pertenencia y sostenibilidad del empleo dentro de la organización y la segunda se refiere a si los despidos tienden a tener un criterio justificado.
- g) **Claridad y coherencia en la dirección:** La alta gerencia tiene el criterio de saber hacia dónde se dirigen teniendo en cuenta los criterios y políticas implementadas en la organización.
- h) **Valores Colectivos:** Esta dimensión se refiere valores que se perciben dentro del medio interno organizacional. Se puede observar a la cooperación (apoyo mutuo), responsabilidad (Cumplimiento de objetivos y esfuerzo adicional para conseguir objetivos) y el respeto (La consideración en el trato y por ende la existencia de un buen trato).

### 2.3. Definición de términos básicos

**Ambiente Laboral:** Abarca todos los aspectos físicos que se encuentran dentro de una organización, podemos encontrar las oficinas, almacenes e incluso podemos incluir la iluminación o el ruido que tienen influencia en el sector de trabajo. **(Llaguente y Becerro, 2014)**

**Autorrealización:** Se refiere a la necesidad de convertirse o lograr en todo lo que uno es capaz de llegar a ser dentro de sus aspiraciones que generaría satisfacción interna. **(Newstron, 2007)**

**Autonomía:** Nos menciona que dentro de la labor que realiza un empleado este tiende a tener cierto control donde se propicia la libertad e independencia del mismo. **(Guizar, 2013)**

**Cambio:** Menciona la necesidad de replantear el clima organizacional (Valores, objetivos, estrategias, etc.) para mejorar la adaptación de la organización ante las variaciones imperantes en la vida organizacional. **(Guizar, 2013)**

**Comportamiento Organizacional:** Se refiere a la disciplina que realiza el estudio del comportamiento de los empleados o personas que laboran en una organización. **(Alles, 2007)**

**Clima Organizacional:** Nos habla de las distintas percepciones y apreciaciones que continuamente tienen los trabajadores respecto a la organización donde realizan sus labores por lo cual se debe entender que esta influye en la conducta de los empleados. **(Anzola, 2003)**

**Cultura Organizacional:** Se le entiende como el conjunto de creencias básicas o premisas básicas (valores, ideas, etc.) donde se soporta tanto las creencias y el funcionamiento de una organización. **(Rodríguez, 2003)**

**Estructura Organizacional:** Se refiere a la forma de gestión de una organización o institución. **(Alles, 2007)**

**Estructura Horizontal:** Nos menciona que este tipo de estructura está basada en la distribución de poder y participación igualitaria entre individuos dentro de una organización. **(Llaguente y Becerro, 2014)**

**Estructura vertical:** Se refiere al tipo de organización estructura y jerarquizada donde se puede evidenciar los niveles de poder como de comando. **(Llaguente y Becerro, 2014)**

**Género:** Se refiere a las variables utilizadas en la investigación para poder clasificar a la población existente dentro de una organización. Comprende tanto al sexo femenino y al sexo masculino. **(Alfredo Salazar et al., 2012)**

**Inteligencia Emocional:** Nos menciona que es el conocimiento de nuestras emociones y de las emociones ajenas, las causas de estas y el grado de afectación que pueda generar, lo que nos ayudaría a mejorar la habilidad y gestión emocional. **(Chiavenato, 2011)**

**Jerarquía:** Se refiere a la relación o rango que tiene uno con los integrantes de un grupo este autor también hace referencia conceptual de jerarquía como estatus. **(Newstron, 2007)**

**Liderazgo transformacional:** Se refiere a los cambios que se articulan con los empleados o seguidores de una situación actual hacia un futuro más atractivo y estable con la obtención de metas específicas para los líderes y seguidores de una organización. **(Luissier y Achua, 2011)**

**Motivación Laboral:** Son las fuerzas tanto internas y externas por las cuales un empleado o colaborador se siente influenciado para la toma de acción y conducción hacia los objetivos pudiendo ser estas fuerzas tanto positivas o negativas. **(Newstron, 2007)**

**Productividad:** Se refiere a la consecución de objetivos y metas al realizar un producto que puede significar el menor costo de elaboración y el aumento de la eficacia como de la eficiencia en este proceso o procedimiento. **(Robbins y Judge, 2013)**

**Satisfacción laboral:** Se refiere a las sensaciones, emociones o sentimientos que se generan en un empleado que pueden ser tanto favorables o desfavorables hacia su trabajo. Entonces se entiende que es una actitud afectiva de agrado o desagrado por parte del empleado. **(Alles, 2007)**

**Trabajo en equipos autónomos:** Se refiere a grupos o equipos de empleados dentro de una organización los cuales gozan de independencia o autonomía al realizar sus labores. Esta autonomía puede ser tanto de manera general o en ciertas tareas específicas. **(Alles, 2007)**

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID-19, 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específica**

- a. La percepción existente en la variable liderazgo en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco,

en el contexto de la pandemia por el COVID-19, 22; es significativamente moderado - bajo.

- b. La percepción existente en la variable clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia por el COVID-19, 22: es significativamente moderado - bajo.

## **2.5. Identificación de variables**

Variable Independiente : Liderazgo

Variable Dependiente : Clima Organizacional

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Liderazgo.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Liderazgo	Es un fenómeno por el cual se observa mediante el ejercicio de influencia de una persona sobre las demás y que se utiliza para dirigir estructurar y facilitar actividades o relaciones dentro de las organizaciones o grupos. <b>(Yukl, 2008)</b>	Flexibilidad Cultural.	Se respeta los aportes (ideas, opiniones, etc.) de todo empleado.	1
			Se reconoce y se aprecia el valor de la diversidad	2
		Habilidad para la comunicación	La comunicación tiende a ser eficaz tanto de manera escrita y oral	3
		Habilidades relacionadas con la persona.	Existe un clima de aprendizaje	4
			Existe asesoría para el desarrollo profesional	5
			Se promueve el cambio y la mejorar organizacional.	6
		Creatividad.	Se fomenta creatividad en los empleados.	7
			La creatividad genera ventaja competitiva.	8
		Aprendizaje autodirigido.	Se genera nuevo conocimiento.	9
			Se genera nuevas habilidades.	10

Fuente: Investigación actual.

Elaboración: Propia.

Tabla 2 Operacionalización de la Variable Clima Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Es un conjunto de atributos del ambiente dentro del trabajo que a su vez esta es percibida por los empleados y es una de las fuerzas que influye en el comportamiento. <b>(Ivancevich et al., 2006)</b>	Relaciones interpersonal es.	Los empleados colaboran entre ellos para la consecución de objetivos.	1
			Existe valores en la relación inter personales de la organización	2
		Estilo de dirección	La jerarquía alta incluye a los empleados en la toma de decisiones.	3
		Sentido de pertenencia.	Los empleados se encuentran identificados y comprometidos con la entidad.	4
		Retribución	Existe igualdad en la remuneración entre empleados que realizan la misma labor.	5
			Los beneficios son equitativos entre los empleados.	6
		Disponibilidad de recursos	El equipo y la información es adecuada para las labores.	7
			Se cuenta con el personal calificado.	8
			Se cuenta con las áreas administrativas o técnicas adecuadas.	9
		Estabilidad	La sensación de estabilidad y	10

		pertenencia en el puesto laboral.	
		Los despidos tienden a ser justificados.	11
	Claridad y coherencia en la dirección	La gerencia sabe hacia donde se dirige tomando en cuenta sus propios principios.	12
	Valores Colectivos	Los valores colectivos tienden a la consecución de objetivos y beneficios organizacionales.	13

*Fuente: Investigación actual.*

*Elaboración: Propia.*

## CAPITULO III

### METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

#### 3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, esto en conforme a **(Espinoza Montes et al., 2022)**, debido a que se encuentra dirigida a aumentar el entendimiento sin la necesidad de experimentar o realizar prácticas consecuentes a la misma, asimismo, es cuantitativa **(Hernández & Mendoza, 2018)**, en consecuencia que se usara métodos de medición y análisis numérico con el fin de describir de objetivamente la realidad hallada en el momento de la investigación con instrumentos y procedimientos estadísticos.

#### 3.2. Nivel de investigación

La investigación se encuentra en el nivel descriptivo – correlacional, esto de acorde a **(Hernández & Mendoza, 2018)**; la investigación se centra en un nivel descriptivo ya que se centra en describir la situación de la organización en su contexto real, sin la necesidad de intervenir o manipular las variables estudiadas, igualmente, es de nivel correlacional puesto que se busca el análisis de la influencia o relación existente entre las variables sin la necesidad de la manipulación, si no, en un sentido de conexiones naturales.

### 3.3. Métodos de investigación

El método científico, es el que se empleara en la investigación, ya que según **(Espinoza Montes et al., 2022)**, es el método de la ciencia, el cual implica un proceso ordenando desde la identificación del problema hasta el desarrollo de conclusiones que constituyen un conocimiento provisional, asimismo, de manera específica se empleó los siguientes métodos:

- a) **Método inductivo-deductivo:** Se entiende que en la presente investigación se parte de algo genérico o básico a algo más general o complejo, debido a la complejidad que existe en el estudio y comprobación del contexto de la organización, asimismo, el método deductivo se basa en probar supuestos o teorías a través de posibles respuestas (hipótesis), teorías que pueden ser verificadas mediante datos empíricos.
- b) **Método hipotético-deductivo:** El uso de este método en la investigación, es necesario debido a que coadyuva en la explicación en todos los procesos del estudio de las variables.

### 3.4. Diseño de investigación

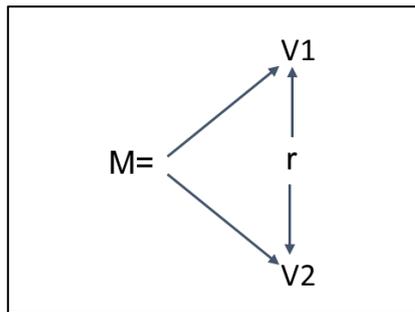
El diseño aplicado a la presente investigación es no experimental **(Hernandez & Mendoza, 2018)**, debido a la nula o inexistente intervención o influencia del investigador en la presente investigación.

Es transaccional o transversal **(Hernandez & Mendoza, 2018)**, nos permitirá una adecuada observación del contexto en el que se da el estudio en la organización.

Por último, la presente investigación es correlacional **(Hernandez & Mendoza, 2018)**, ya que tenemos como objetivo calcular el grado de influencia o relación que existe en las variables estudiadas.

El diagrama a continuación representa el diseño de la investigación:

*Ecuación 1 Diagrama de formula*



Donde:

M : Empleados de Emapa Pasco.

r : Coeficiente de relación entre variables

$V_1$  : Grado de la variable liderazgo

$V_2$  : Grado de la variable clima organizacional

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población estará conformada por 62 empleados entre empleados, obreros, asesores y apoyo externo de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco.

Este dato es brindado por la Jefatura de Personal de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco, el cual se encuentra en los anexos de la presente investigación.

#### **3.5.2. Muestra**

Se toma de muestra 62 empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco, aplicando la fórmula estadística finita:

*Ecuación 2 Fórmula Finita*

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

*Fuente: Elaboración propia*

Donde:

N : Número de muestra

- Z : 1.96 Distribución Normal Estándar (95% de margen de error)
- E : 0.05 estimación de media de la muestra respecto a la población.
- p : Probabilidad de ocurrencia de los casos
- q : Probabilidad de no ocurrencia de los casos

$$n = \frac{(62) * (2.33)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (62 - 1) + (2.33)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 54$$

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.6.1. Técnicas

La técnica que sirvió para la recolección de datos estuvo a cargo de la encuesta.

#### 3.6.2. Instrumentos

El instrumento de la recolección de datos del estudio, fue el CUESTIONARIO, se debe entender que el uso de esta herramienta es porque tiene como objetivo, la recolección de datos en especial de datos cuantitativos.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La validación de la presente investigación se encuentra a cargo de diversos juicios de expertos, los cuales con su experiencia en el campo dieron la aprobación para la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio, los cuales se encuentra en los anexos de la presente investigación.

Del mismo modo, se debe aplico el test de confiabilidad a los cuestionarios, para lo cual se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach en ambos instrumentos.

**a. Confiabilidad del cuestionario de la variable liderazgo.**

El cuestionario de la variable liderazgo fue validado por el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde obtuvo un resultado de 0,949 en el programa SPSS Statistics, el resultado obtenido es considerado como una valoración de fiabilidad excelente porque es mayor a 0,9 por lo cual se entiende que el instrumento es estable y consistente.

*Tabla 3 Coeficiente de Alfa Cronbach de la Variable Liderazgo*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,949	10	

*Fuente: SPSS Stastics 26*

**b. Confiabilidad del cuestionario de la variable clima organizacional**

El cuestionario de la variable clima organizacional fue validada por el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un resultado de 0,933 en el programa IBM Statistics, el resultado obtenido es considerado como una

valoración de fiabilidad, excelente; porque es mayor a 0,9 por lo cual se entiende que el instrumento es estable y consistente.

*Tabla 4 Coeficiente de Alfa Cronbach de la Variable Clima Organizacional.*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	13

*Fuente: SPSS Stastics 26*

**3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

**a) Técnicas de Procesamiento de datos.**

Para el procesamiento de los datos obtenidos de los instrumentos de recolección datos es la técnica de tabulación manual.

**b) Técnicas de Análisis de Datos.**

El procesamiento estadístico de los datos obtenidos estuvo a cargo del software estadístico IBM SPSS Statistics SPSS 26, por el cual se obtuvo el grado de influencia que existe entre la variable liderazgo y clima organizacional.

El mismo programa estadístico IBM SPSS Statistics 26 fue usado dentro del estudio para obtener la verificación y validación estadística de los instrumentos de investigación en este caso los cuestionarios de liderazgo y clima organizacional mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los esquemas y gráficos estadísticos se encuentran desarrollados en el programa estadístico EXCEL de Microsoft Office.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El tratamiento estadístico de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos en este caso los cuestionarios de la variable liderazgo y clima organizacional aplicado a los empleados de EMAPA Pasco S.A., se realizó bajo el siguiente análisis:

Teniendo en cuenta que se busca la influencia entre dos variables dentro de la investigación se usara el Coeficiente de Pearson, el cual tiene una significancia de 0,05.

El Coeficiente de Pearson oscila entre 0 y 1, mientras que el valor se acerca de manera significativa a 0 esta influencia se considera como bajo o en el caso contrario mientras el valor se acerque a 1 entiende que la relación o influencia es mucho más intensa.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En el estudio se realizó con la aplicación de instrumentos de recolección de datos, por lo cual debo mencionar que se hizo bajo un clima de confianza y responsabilidad entre el investigador y empleados que fueron encuestados.

La aplicación de los cuestionarios de ambas variables se realizó bajo un principio de confiabilidad y respeto.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Tradicionalmente, la labor del empleado de EMAPA Pasco S.A., se encontraba vinculado a ciertos trabajos en los cuales se encontraban a cierta medida en el rango de salubridad requerida por cualquier persona que labora en este tipo de organizaciones, pero debido a la pandemia COVID-19, los empleados se encontraron ligados a ciertos tipos de cambios y desplazamientos tanto de colegas, indumentaria y protocolos.

Se observa entonces la problemática que significa el laborar en un estado de emergencia y que de tu actuar depende varias personas pues conlleva la satisfacción de una necesidad básica.

Entonces analizando lo mencionado obtenemos que una buena dirección enfocada en el liderazgo al empleado de la empresa conllevaría a la mejora del clima organizacional pues de esta dependía la sobrevivencia del empleado y de su puesto laboral en sí.

Ahora se debe entender que las fechas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se encuentran ligadas a momentos de la pandemia por lo cual menciono que se realizó los siguientes actos:

1. Elaboración de la solicitud y “Plan de Trabajo de Investigación”, dirigida a la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco, donde se solicita el permiso y la autorización para la ejecución de dicho estudio previo a un análisis por parte de la gerencia.
2. Cuando se obtuvo la autorización se procedió a solicitar los datos de los empleados a la Jefatura de Personal, para tener conocimiento de cuanta población se tenía y realizar el procedimiento estadístico para tener el número exacto de la muestra para la aplicación del instrumento.
3. Se procedió con el suministro y aplicación de los cuestionarios en dos días diferentes para evitar el tedio y la incomodidad que puede existir por parte de los empleados dentro de su ambiente laboral pues esto conllevaría a respuestas erradas o limitadas en los instrumentos de recolección de datos.
4. Menciono de la misma manera que la aplicación y recolección de datos se dio bajo ciertos criterios de calidad y control.
5. Cuando se obtuvo los instrumentos de recolección de datos, se inició con el procedimiento de tabulación manual; lo cual conllevo al análisis de los instrumentos por el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados por la correlación de Pearson.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.**

##### **4.2.1. Liderazgo**

###### **Flexibilidad Cultural**

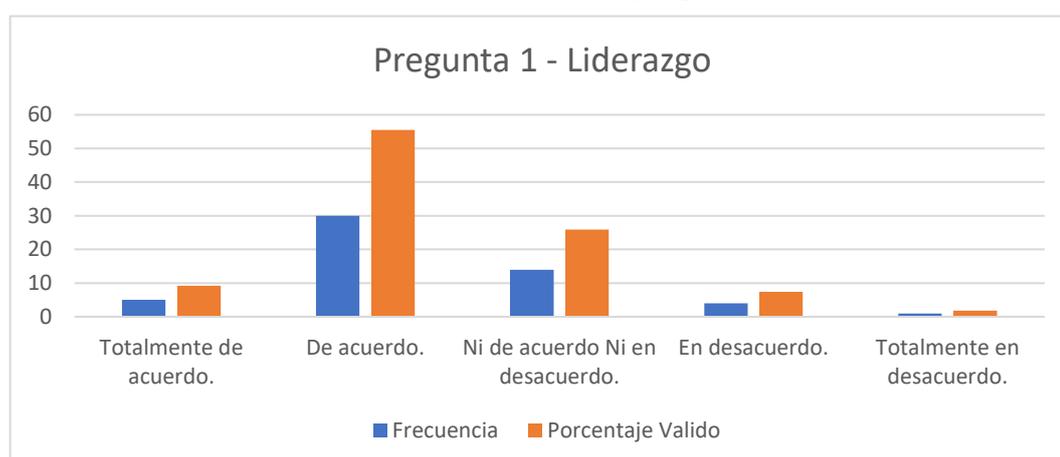
*Tabla 5 Resultado de pregunta n° 1.*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	5	9.26%	9.26%
	De acuerdo.	30	55.56%	64.81%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	14	25.93%	90.74%
	En desacuerdo.	4	7.41%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.84%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta*

*Elaboración: Propia*

*Ilustración 1 Resultados de pregunta n° 1*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

Los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 54 empleados de la organización reflejan que el 9,26 de ellos están totalmente de acuerdo que se respeta los aportes brindados por los empleados, mientras un 55.56% manifiesta que se encuentra de acuerdo con la pregunta sobre el respeto a los aporte de los empleados, observamos que existe un porcentaje de 25,93 que manifiestan estar ni de acuerdo, ni desacuerdo con la pregunta, observamos que también existe un porcentaje de 7,41% que no se encuentra en desacuerdo al respecto de la pregunta y por último encontramos a un porcentaje de 1,84%

que se encuentra totalmente en desacuerdo sobre si se respeta los aportes que brindan los empleados a la organización.

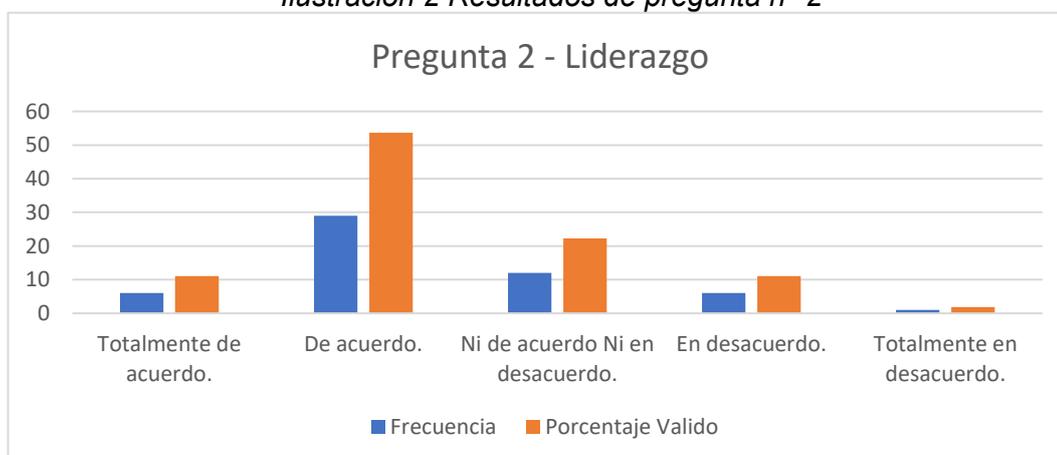
**Se reconoce y se aprecia el valor de la diversidad.**

*Tabla 6 Resultado de pregunta n° 2*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	6	11.11%	11.11%
	De acuerdo.	29	53.70%	64.81%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	12	22.22%	87.04%
	En desacuerdo.	6	11.11%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.86%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 2 Resultados de pregunta n° 2*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

El resultado evidencia un porcentaje de 11,11% de empleados que se encuentra totalmente de acuerdo sobre si la organización reconoce y aprecia la diversidad, luego podemos hallar un 53,70% que se encuentra de acuerdo sobre el sentido de la pregunta, mientras el 22,22% se muestran indiferentes pues se marcaron que se encuentran ni de acuerdo, ni desacuerdo al respecto de la pregunta, encontramos un 11,11% en desacuerdo y solo un 1,86% que se

encuentran en total desacuerdo sobre la pregunta, mostrando referencia bajas que se encuentran en contra sobre si se reconoce y aprecia la diversidad existente en la organización.

### Dimensión Habilidad para la comunicación.

**La comunicación tiende a ser eficaz tanto de manera escrita y oral.**

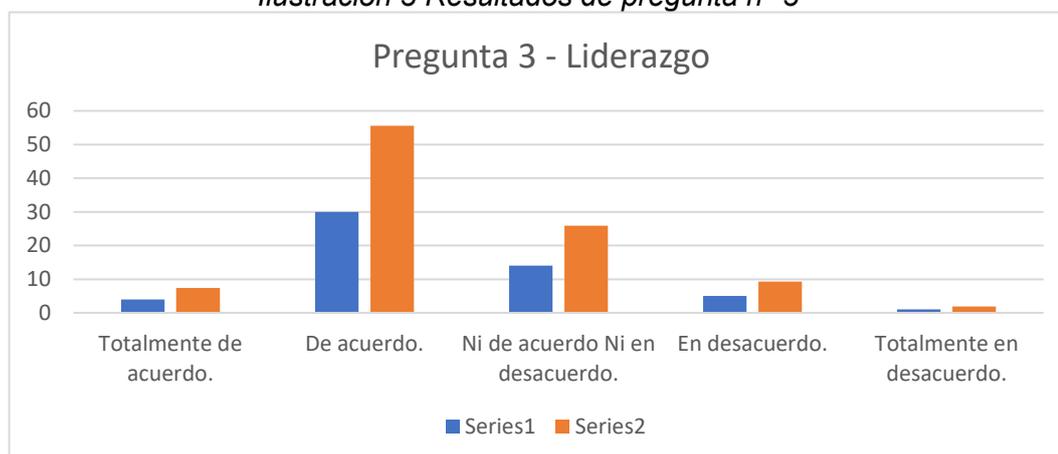
*Tabla 7 Resultado de pregunta n° 3*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	4	7.41%	7.41%
	De acuerdo.	30	55.56%	62.96%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	14	25.93%	88.89%
	En desacuerdo.	5	9.26%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.84%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

*Ilustración 3 Resultados de pregunta n° 3*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

Dentro de los resultado obtenidos podemos encontrar a un 7,41% de los empleados que refieren sentirse totalmente de acuerdo sobre si la comunicación es eficaz, observamos también a un 55,56% que se muestra en un sentir de acuerdo a la afirmación de la pregunta del cuestionario, mientras tanto

observamos también un 25,93% que se encuentra indiferente pues se encuentra en una posición de ni de acuerdo y tampoco en desacuerdo, podemos encontrar un 9,26% que se encuentra en desacuerdo como un 1,84% que se encuentran totalmente en desacuerdo por lo cual se entiende que estos dos últimos porcentajes se encuentran en contra de la afirmación de la pregunta.

### Dimensión Habilidades relacionadas con la persona.

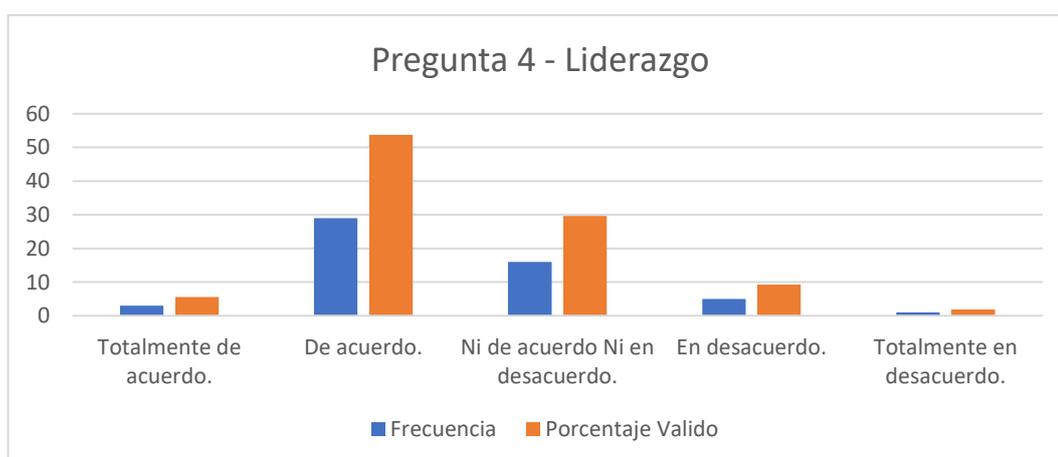
#### Existe un clima de aprendizaje.

Tabla 8 Resultado de pregunta n° 4

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	3	5.56%	5.56%
	De acuerdo.	29	53.70%	59.26%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	16	29.63%	88.89%
	En desacuerdo.	5	9.26%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Ilustración 4 Resultados de pregunta n° 4



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos en esta pregunta revelan lo siguiente; los empleados que respondieron que se encontraban totalmente de acuerdo con la existe de un clima de aprendizaje son un 5,56% de un total de 54 encuestados, luego podemos observar a un 53,70% que menciona sentirse de acuerdo con la existencia del clima de aprendizaje, mientras un 29,63% es indiferente pues refiere que se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta, en contra de la pregunta podemos evidenciar dos opiniones en este caso tenemos al 9,26% que se encuentra en desacuerdo y un 1,85% que se encuentra totalmente en desacuerdo sobre la existencia de un clima de aprendizaje dentro de la organización.

### Existe asesoría para el desarrollo profesional

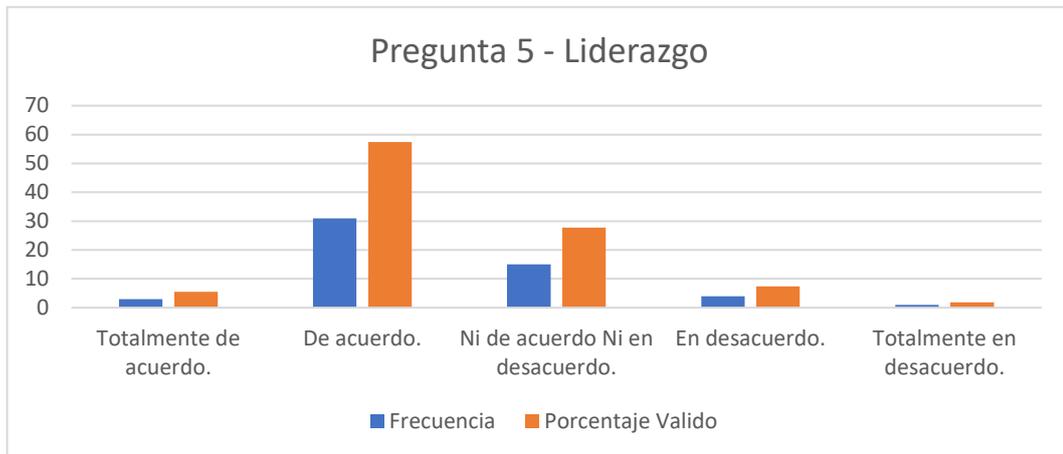
Tabla 9 Resultado de pregunta n° 5

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	3	5.56%	5.56%
	De acuerdo.	31	57.41%	62.96%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	15	27.78%	90.74%
	En desacuerdo.	4	7.41%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.84%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.

Elaboración: Propia.

Ilustración 5 Resultados de pregunta n° 5



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Los empleados que se encuentran totalmente de acuerdo con la existencia de asesoría para el desarrollo profesional son un 5,56% de 54 encuestados, mientras un 57,41% de estos mismos encuestados se encuentran de acuerdo sobre la existencia del referido tema, ahora podemos observar un 27,78% que se muestran indiferentes pues mencionan a manera de respuesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto; en desacuerdo podemos encontrar un 7,41% y un 1,84% que se encuentran en totalmente en desacuerdo al respecto de la pregunta sobre la existencia de la asesoría para el desarrollo profesional.

**Se promueve el cambio y la mejora organizacional.**

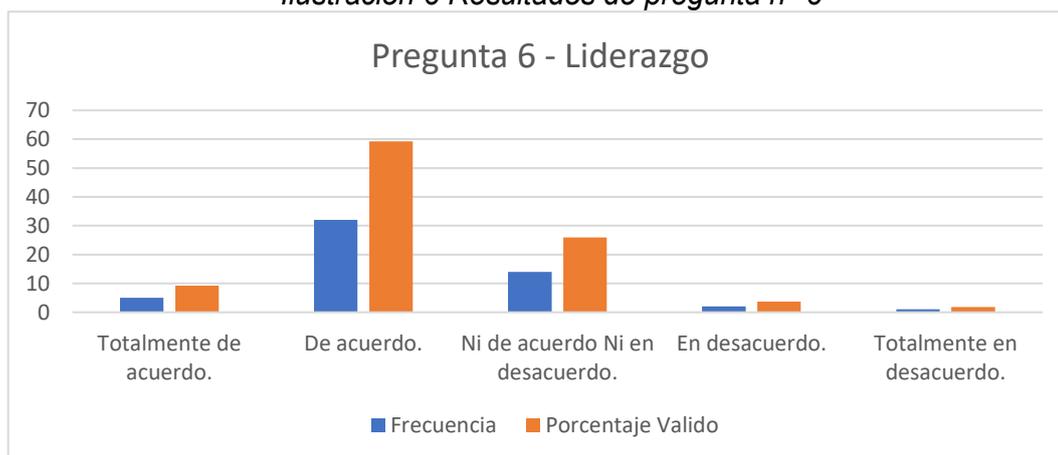
*Tabla 10 Resultado de pregunta n° 6*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo	5	9.26%	9.26%
	De acuerdo.	32	59.26%	68.52%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	14	25.93%	94.44%
	En desacuerdo	2	3.70%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

*Ilustración 6 Resultados de pregunta n° 6*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

Los empleados se encuentran en un porcentaje de 9,26% totalmente de acuerdo al respecto de la pregunta, el 59,26% de los empleados mencionan solo sentirse de acuerdo, el 25,93% le es indiferente el cuestionamiento sobre la razón de la pregunta mientras un 3,7% se encuentra en desacuerdo y un 1,85% se encuentran en total desacuerdo al respecto de si se promueve el cambio y la mejora organizacional dentro de la Empresa Municipal de Agua Potable y Saneamiento Básico de Pasco.

## Dimensión Creatividad.

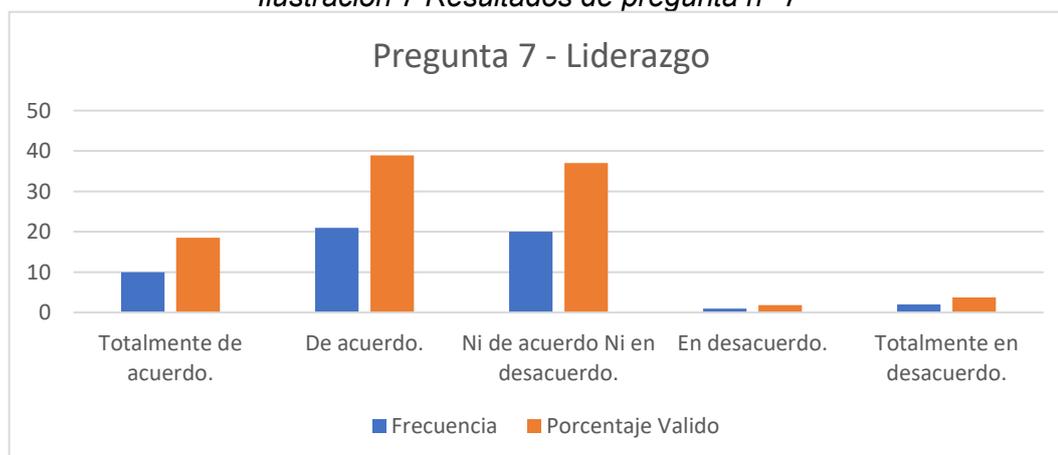
### Se fomenta la creatividad en los empleados.

Tabla 11 Resultado de pregunta n° 7

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	10	18.52%	18.52%
	De acuerdo.	21	38.89%	57.41%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	20	37.04%	94.44%
	En desacuerdo.	1	1.85%	96.30%
	Totalmente en desacuerdo.	2	3.70%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Ilustración 7 Resultados de pregunta n° 7



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Los cuestionarios arrojan sobre esta pregunta que el 18,52% de los empleados se encuentran totalmente de acuerdo al respecto de si se fomenta la creatividad, un 38,89% mencionan que se encuentran de acuerdo al respecto del sentido de la pregunta, también podemos encontrar 37,04% le es indiferente pero debemos tener en cuenta que este es un porcentaje alto referente en este indicador, tenemos también un 1,85% que se encuentran en desacuerdo y un

3,7% que se haya en total desacuerdo sobre si se fomenta la creatividad en los empleados dentro de la organización estudiada.

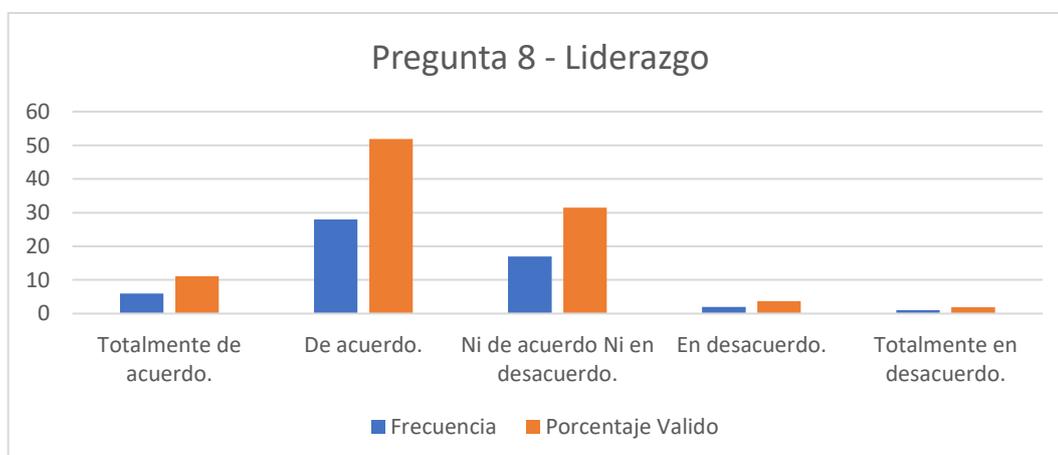
**La creatividad genera ventaja competitiva.**

*Tabla 12 Resultado de pregunta n° 8*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	6	11.11%	11.11%
	De acuerdo.	28	51.85%	62.96%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	17	31.48%	94.44%
	En desacuerdo.	2	3.70%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.86%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 8 Resultados de pregunta n° 8*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Respecto a la pregunta 8 del cuestionario, podemos encontrar a un 11,11% que se encuentra totalmente de acuerdo a lo mencionado; encontramos de la misma manera un 51,85% de los empleados que mencionan encontrarse de acuerdo en lo propuesto en la pregunta, existe un 31,48% que se muestra ni de acuerdo ni desacuerdo respecto a lo preguntado pero debemos observar a

la minoría de 3,7% que se encuentra en desacuerdo y un 1,86% que menciona estar totalmente en desacuerdo sobre si la creatividad generaba alguna ventaja competitiva en la organización.

### Dimensión Aprendizaje Autodirigido

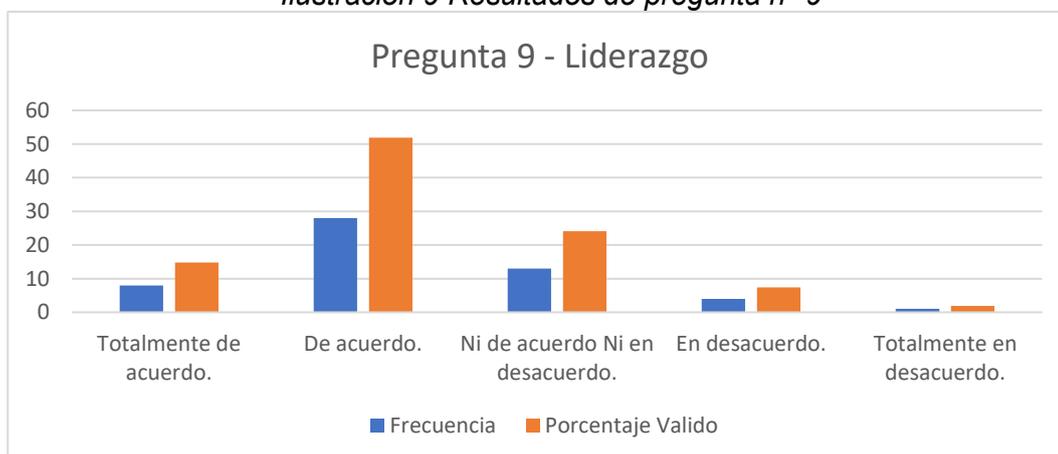
#### Se genera nuevo conocimiento.

Tabla 13 Resultado de pregunta n° 9

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	8	14.81%	14.81%
	De acuerdo.	28	51.85%	66.67%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	13	24.07%	90.74%
	En desacuerdo.	4	7.41%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Ilustración 9 Resultados de pregunta n° 9



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Podemos encontrar los resultados de esta pregunta con empleados totalmente de acuerdo con la pregunta en un 14,81%, luego podemos observar a un 51,85% que refiere encontrarse de acuerdo sobre si se genera nuevo conocimiento, observamos también que un 24,07% no se encuentra ni de

acuerdo ni en desacuerdo al respecto de la generación de conocimiento, el 7,41% refiere estar en desacuerdo y al final encontramos un 1,86% que se encuentran en total desacuerdo al respecto de si dentro de la organización se genera o no nuevo conocimiento.

### Se genera nuevas habilidades

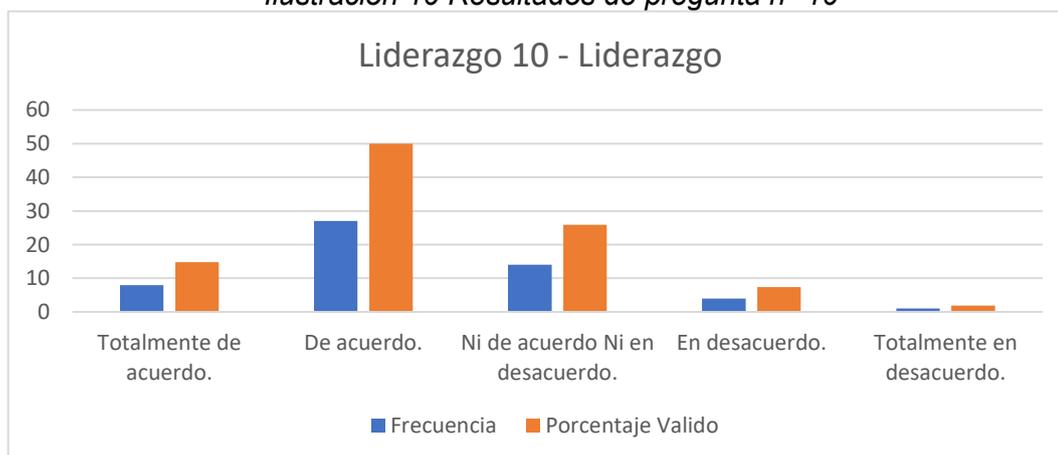
Tabla 14 Resultado de pregunta n° 10

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	8	14.81%	14.81%
	De acuerdo.	27	50.00%	64.81%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	14	25.93%	90.74%
	En desacuerdo.	4	7.41%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.

Elaboración: Propia

Ilustración 10 Resultados de pregunta n° 10



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.

Elaboración: Propia

El indicador sobre la generación de nuevas habilidades dentro de la organización encontramos que un 14,81% de los empleados refiere que se encuentra totalmente al respecto de la situación al frente de esta pregunta, un 50% menciona sentirse de acuerdo lo cual se tomaría como una relativa

aceptación, también existe los empleados que se encuentran en un 25.93% en un estado de ni de acuerdo y ni en desacuerdo se podría mencionar indiferente, tenemos también a los que no se encuentran de acuerdo en un porcentaje de 7,41% y por ultimo tenemos a un 1,85% de los empleados que no creen que se genera nuevas habilidades dentro de la organización.

#### 4.2.2. Clima Organizacional

##### Relaciones Interpersonales

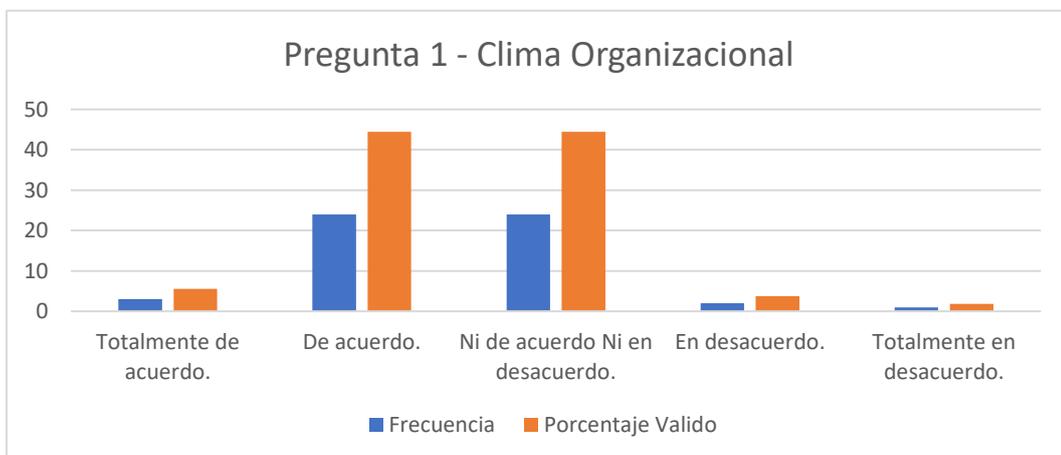
Los empleados colaboran entre ellos para la consecución de objetivos.

Tabla 15 Resultado de pregunta n° 1

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	3	5.56%	5.56%
	De acuerdo.	24	44.44%	50.00%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	24	44.44%	94.44%
	En desacuerdo.	2	3.70%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.86%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.

Ilustración 11 Resultado de pregunta n°1



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos en la pregunta refiere que un 9,26% se encuentra totalmente de acuerdo al respecto de que se le incluye dentro de la toma de decisiones, un 61,11% refiere sentirse de acuerdo al respecto sobre su inclusión en la toma de decisiones, tenemos un 22,22% que menciona ni sentirse de acuerdo y tampoco en desacuerdo; del otro lado podemos encontrar a un 5,56% mencionando sentirse en desacuerdo y un 1,85% totalmente en desacuerdo en el sentido de que si los empleados son incluidos por la alta gerencia para la toma de decisiones.

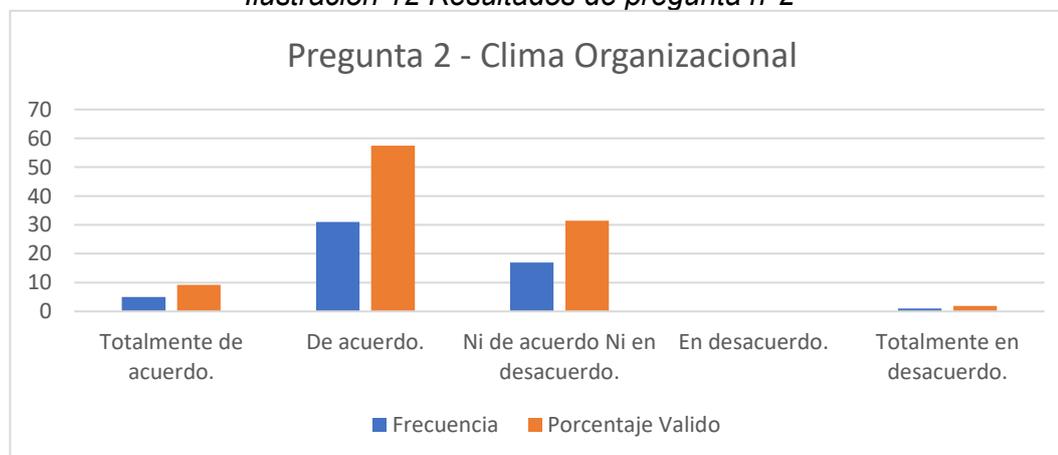
### Existe valores en las relaciones interpersonales de la organización

Tabla 16 Resultado de pregunta n° 2

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	5	9.26	9.26
	De acuerdo.	31	57.41	66.67
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	17	31.48	98.15
	En desacuerdo.	0	0.00	98.15
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85	100.00
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.

Ilustración 12 Resultados de pregunta n°2



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

El resultado muestra que un 9.26% se encuentra totalmente de acuerdo con la existencia de valores en las relaciones interpersonales en la organización, asimismo, tenemos un 57,41% que se encuentra de acuerdo con respecto a la afirmación; además, tenemos un porcentaje de 31.48% que tiene la postura de ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre los valores interpersonales, aunque existe también opiniones negativas como el 1.85% que se encuentra totalmente desacuerdo al respecto de la pregunta del cuestionario.

### Dimensión Estilo de Dirección

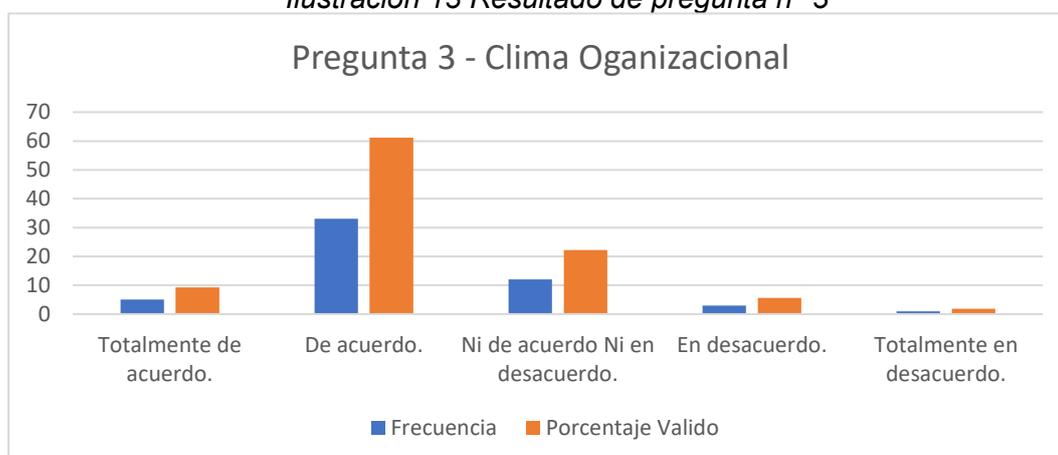
#### La alta gerencia incluye a los empleados en la toma de decisiones

Tabla 17 Resultado de pregunta n° 3

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	14	25.93%	25.93%
	De acuerdo.	26	48.15%	74.07%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	12	22.22%	96.30%
	En desacuerdo.	1	1.85%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.

Ilustración 13 Resultado de pregunta n° 3



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

El presente recuadro nos muestra que un 25.93% de los empleados se encuentran totalmente de acuerdo con el hecho de si se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones, otro porcentaje apreciable es el de 48.15% que refiere de la misma manera que se encuentra de acuerdo; es importante mencionar, que el 22.22% menciona sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto de la pregunta pero también podemos advertir que existe un porcentaje de empleados que se sienten en desacuerdo siendo un 1.85% y en totalmente en desacuerdo 1.85%.

### **Dimensión Sentido de pertenencia**

**Los empleados se encuentran identificados y comprometidos con la entidad.**

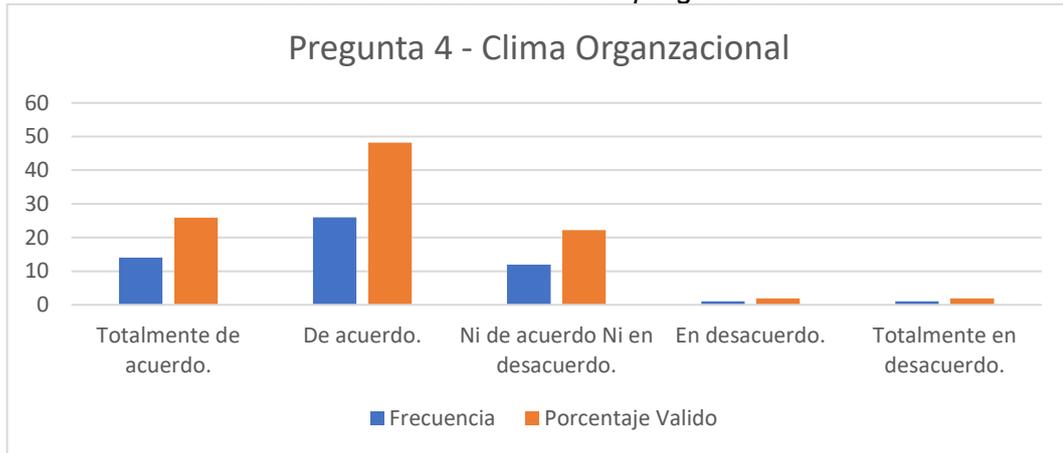
*Tabla 18 Resultado de pregunta n° 4*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	14	25.93%	25.93%
	De acuerdo.	26	48.15%	74.07%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	12	22.22%	96.30%
	En desacuerdo.	1	1.85%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia.*

Ilustración 14 Resultado de pregunta n° 4



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

El resultado refleja que un 25,93% menciona sentirse totalmente de acuerdo en la identidad y el compromiso hacia la organización, tenemos un 48,15% que se encuentran de acuerdo respecto a la afirmación, tenemos en un punto medio a los que mencionan sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la identidad y el compromiso, también debemos tener en cuenta al 1,85% de ellos referir no sentirse de acuerdo a la afirmación y el 1,85% que se encuentra en total desacuerdo respecto a la identidad y el compromiso hacia la organización.

## Dimensión Retribución

**Existe igualdad en la remuneración entre empleados que realizan la misma labor.**

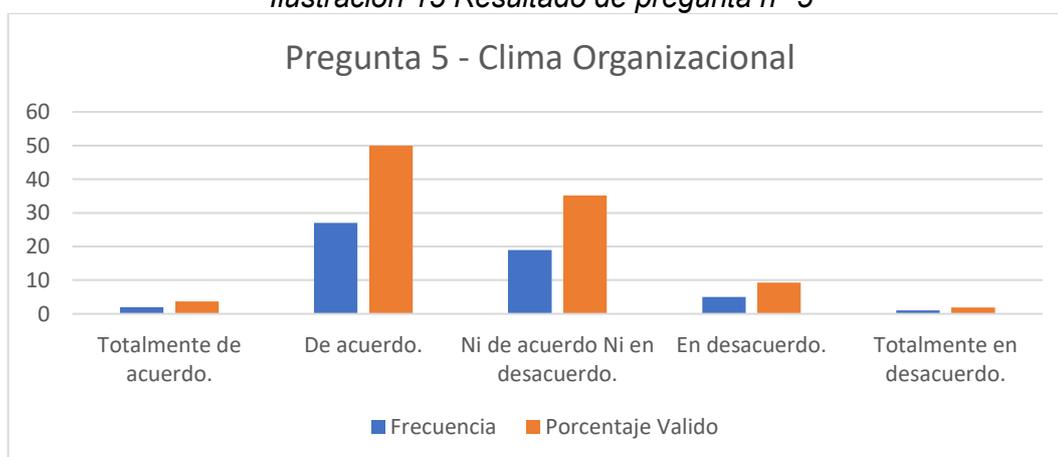
*Tabla 19 Resultado de pregunta n° 5*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	2	3.70%	3.70%
	De acuerdo.	27	50.00%	53.70%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	19	35.19%	88.89%
	En desacuerdo.	5	9.26%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

*Ilustración 15 Resultado de pregunta n° 5*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.*

*Elaboración: Propia*

Los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos al respecto a esta pregunta refiere que el 3,7% de los empleados se encuentran totalmente de acuerdo con dicha proposición, un 50% de los empleados sentirse de acuerdo con el sentido de la pregunta; el 35,19% de los empleados están en un sentir de ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto del contexto de la pregunta, tenemos por otro lado un total de 9,26%

que mencionan su opinión en desacuerdo y por ultimo tenemos al 1,85% que refiere sentirse totalmente en desacuerdo a la existencia de una remuneración igual entre empleados que realizan la misma labor.

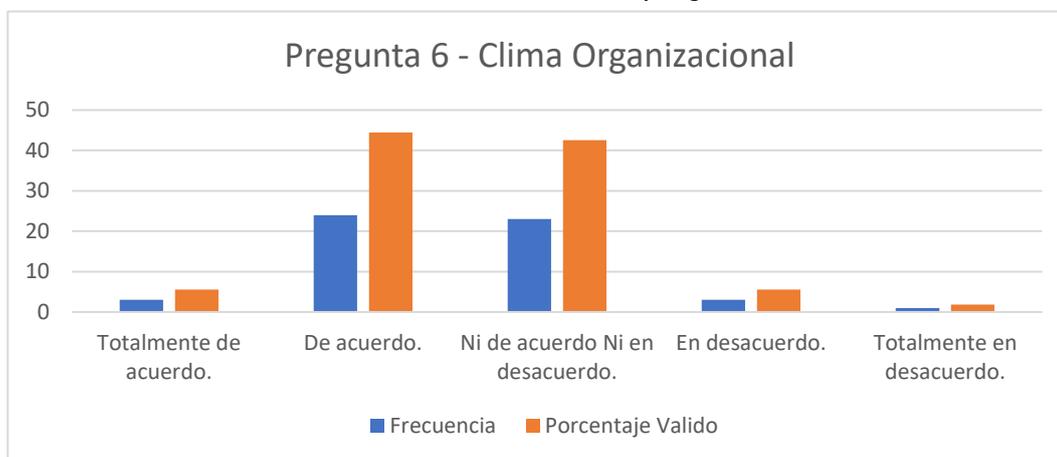
**Los beneficios laborales son equitativos entre los empleados.**

*Tabla 20 Resultado de pregunta n° 6*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	3	5.56%	5.56%
	De acuerdo.	24	44.44%	50.00%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	23	42.59%	92.59%
	En desacuerdo.	3	5.56%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 16 Resultado de pregunta n° 6*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Los resultados obtenidos en la pregunta mencionada es que un 5,56% menciona sentirse totalmente de acuerdo sobre los beneficios, ahora un 44,44% refiere sentirse de acuerdo con los beneficios obtenidos, mientras un 42,59% tiene el sentir de ni de acuerdo ni en desacuerdo que se entiende como indiferente; el 5,56% de los empleados refiere sentirse en desacuerdo y el 1,85%

se encuentra en total desacuerdo sobre si los beneficios son equitativos entre los empleados.

### Dimensión Disponibilidad de Recursos.

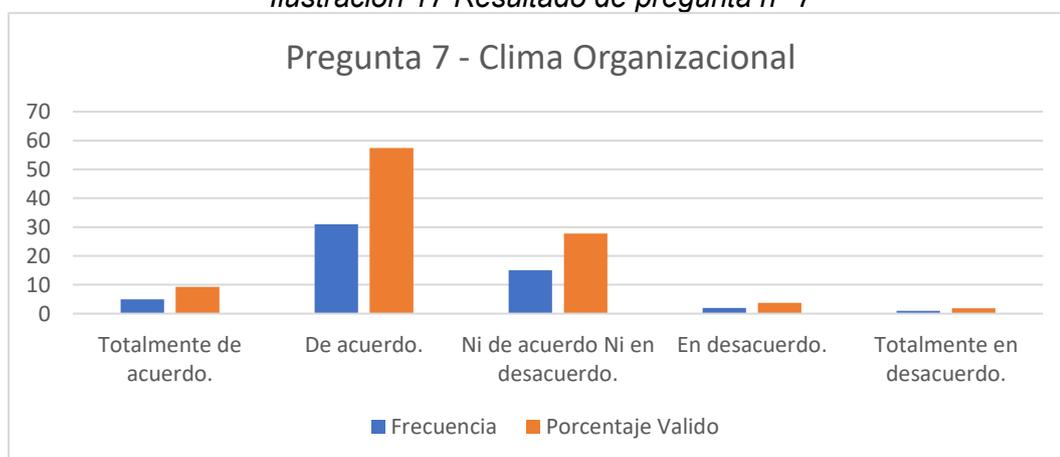
#### El equipo y la información es adecuada para las labores

Tabla 21 Resultado de pregunta n° 7

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	5	9.26%	9.26%
	De acuerdo.	31	57.41%	66.67%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	15	27.78%	94.44%
	En desacuerdo.	2	3.70%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.

Ilustración 17 Resultado de pregunta n° 7



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.

El resultado demuestra que un 9,26% de los empleado menciona encontrarse totalmente de acuerdo al respecto de la pregunta, un 57,41% refiere de la misma manera sentirse de acuerdo sobre el equipo y la información, tenemos 27,78% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la afirmación de la pregunta, tenemos también a un 3,7% que mencionan estar en

desacuerdo y por último tenemos a 1,85% de los empleados que se encuentran en total desacuerdo al respecto de si la organización tiene el equipo e información adecuada al respecto para la realización de labores.

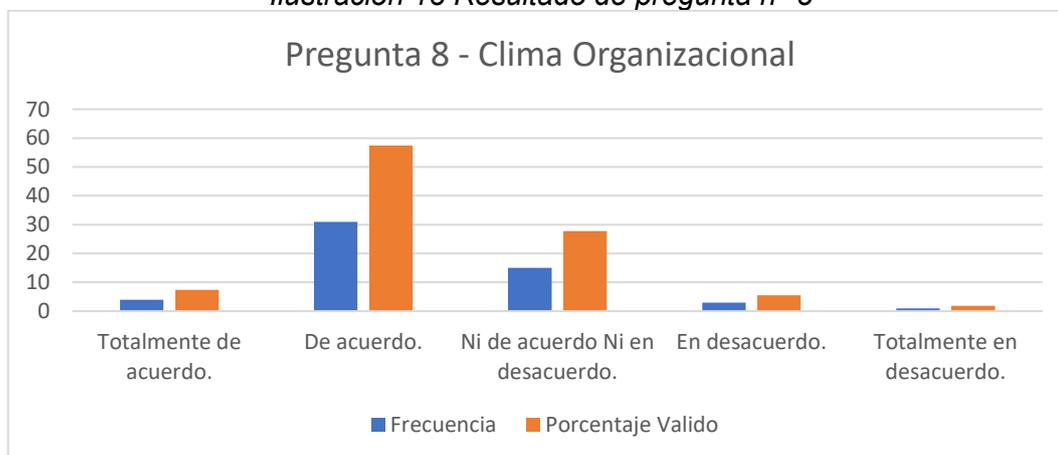
**Se cuenta con el personal adecuado.**

*Tabla 22 Resultado de pregunta n° 8*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	4	7.41%	7.41%
	De acuerdo.	31	57.41%	64.81%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	15	27.78%	92.59%
	En desacuerdo.	3	5.56%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.84%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 18 Resultado de pregunta n° 8*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Los resultados demuestran que el 7,41% se encuentran totalmente de acuerdo al respecto de la proposición de la pregunta, mientras un 57,41% manifiesta sentirse de acuerdo a lo estipulado dentro de la cuestión de la pregunta, observamos también que existe un 27,78% que menciona sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al personal, pero tenemos un 5,56% que

se encuentra en desacuerdo con la proposición y un 1,84% de los empleados que mencionan que no se cuenta con el personal adecuado pues se encuentran totalmente en desacuerdo con la pregunta.

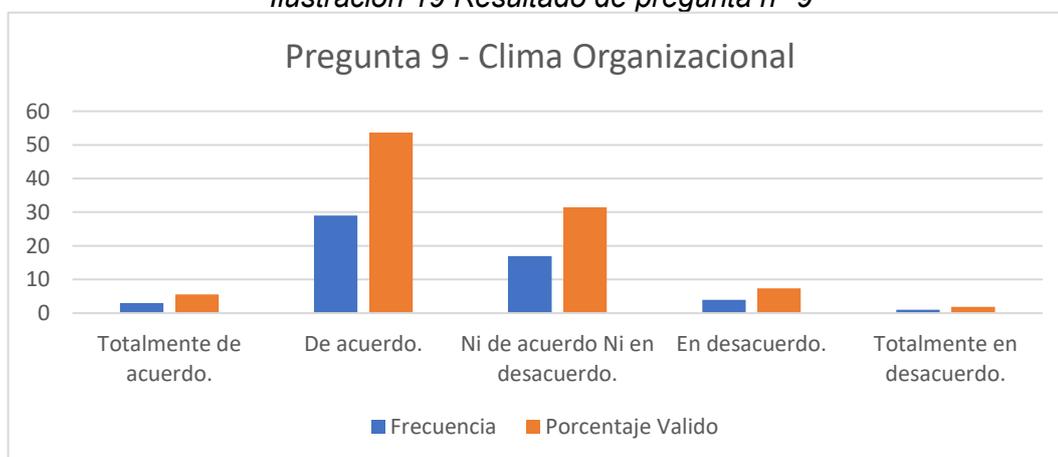
**Se cuenta con las áreas administrativas o técnicas adecuadas.**

*Tabla 23 Resultado de pregunta n° 9*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	3	5.56%	5.56%
	De acuerdo.	29	53.70%	59.26%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	17	31.48%	90.74%
	En desacuerdo.	4	7.41%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia.*

*Ilustración 19 Resultado de pregunta n° 9*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Los resultados obtenidos reflejan que el 5,56% se encuentran totalmente de acuerdo con lo mencionado en la pregunta luego podemos encontrar a un 53,70% que se haya de acuerdo a lo referido, pero observamos que un 31,48% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto del cuestionamiento, el 7,41% se muestra en desacuerdo y el 1,85% menciona

sentirse totalmente en desacuerdo al respecto de si se cuenta con las áreas administrativas o técnicas adecuadas en la organización.

### Dimensión Estabilidad

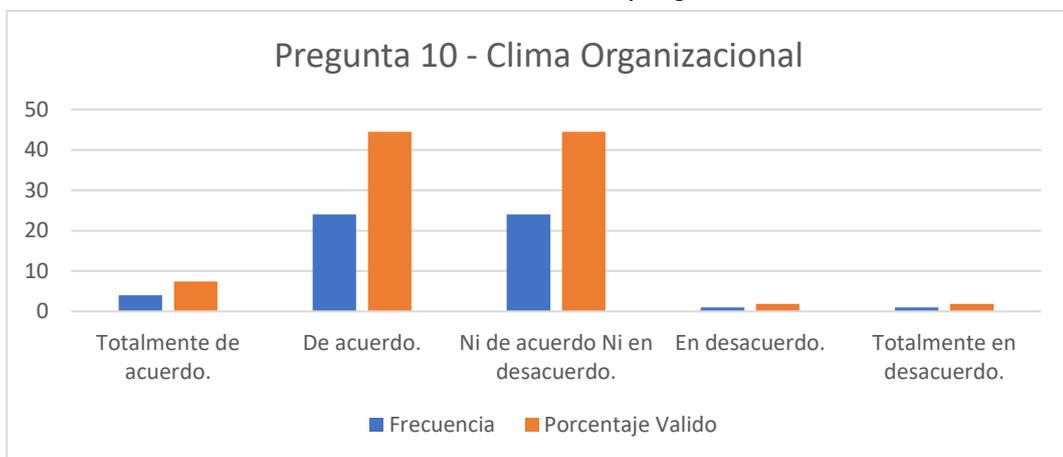
#### La sensación de estabilidad y pertenencia en el puesto laboral.

Tabla 24 Resultado de pregunta n° 10

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	4	7.41%	7.41%
	De acuerdo.	24	44.44%	51.85%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	24	44.44%	96.30%
	En desacuerdo.	1	1.85%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.86%	100.00%
		54		

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

Ilustración 20 Resultado de pregunta n°10



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia

La pregunta que se refiere a la sensación de estabilidad y permanencia en el puesto laboral muestra que un 7,41% se encuentra totalmente de acuerdo al respecto de este ítem, luego encontramos a un 44,44% que manifiesta sentirse de acuerdo a lo mencionada; también tenemos a los que mencionan sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo siendo estos un 44,44% de los empleados,

tenemos también a los que se muestran en desacuerdo siendo un 1,85% y un 1,86% también de empleados que se muestran en total desacuerdo sobre el referente punto.

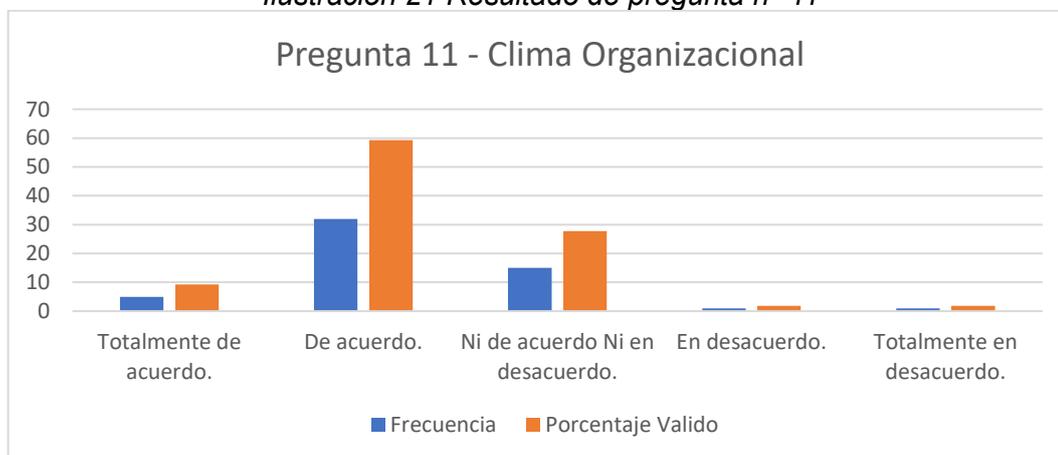
**Los despidos tienden a ser justificados.**

*Tabla 25 Resultado de pregunta n° 11*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	5	9.26%	9.26%
	De acuerdo.	32	59.26%	68.52%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	15	27.78%	96.30%
	En desacuerdo.	1	1.85%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.85%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 21 Resultado de pregunta n° 11*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

El resultado muestra a un 9,26% de los empleados sentirse totalmente de acuerdo sobre los despidos, tenemos a un 59,26% de los empleados referirse en el sentido de acuerdo sobre si los despidos son justificados, observamos también el sentir de un 27,78% que menciona sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto de la pregunta, los empleados que se encuentran en

desacuerdo es el 1,85% y de la misma manera los empleados que se sienten totalmente en desacuerdo es el 1,85%.

**Dimensión de Claridad y Coherencia en la dirección.**

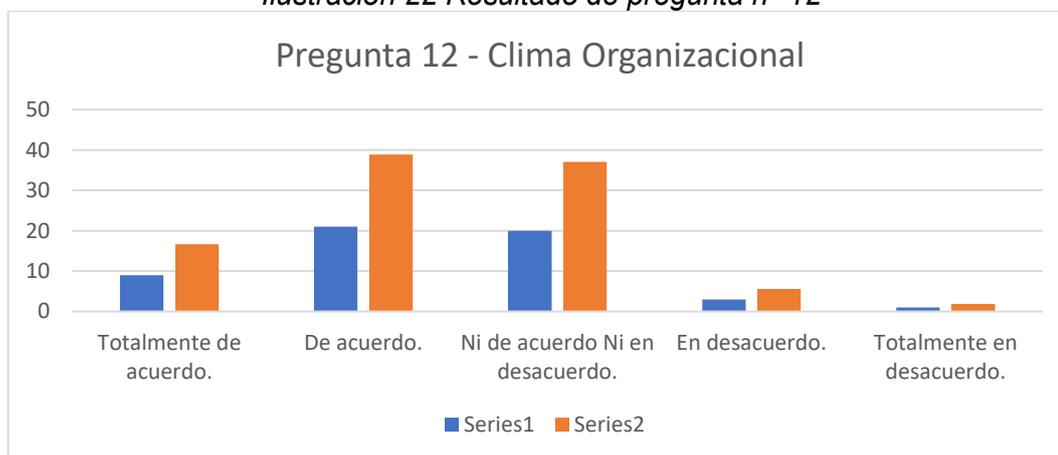
**La gerencia sabe hacia donde se dirige tomando en cuenta sus propios principios.**

*Tabla 26 Resultado de pregunta n°12*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	9	16.67%	16.67%
	De acuerdo.	21	38.89%	55.56%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	20	37.04%	92.59%
	En desacuerdo.	3	5.56%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.84%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 22 Resultado de pregunta n° 12*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

Los resultados brindados por los empleados muestran a un 16,67% de estos sentirse totalmente de acuerdo al respecto de la pregunta también observamos a un 38,89% que están de acuerdo a la proposición de la pregunta; observamos también que un 37,04% de los empleados menciona estar ni de

acuerdo ni en desacuerdo respecto a lo mencionado en la pregunta, mientras un 5,56% de los empleados se muestran en desacuerdo y un 1,84% de estos se encuentran en una posición de totalmente en desacuerdo sobre si la gerencia sabe hacia donde se dirige tomando en cuenta sus propios principios.

### Dimensión de Valores Colectivos

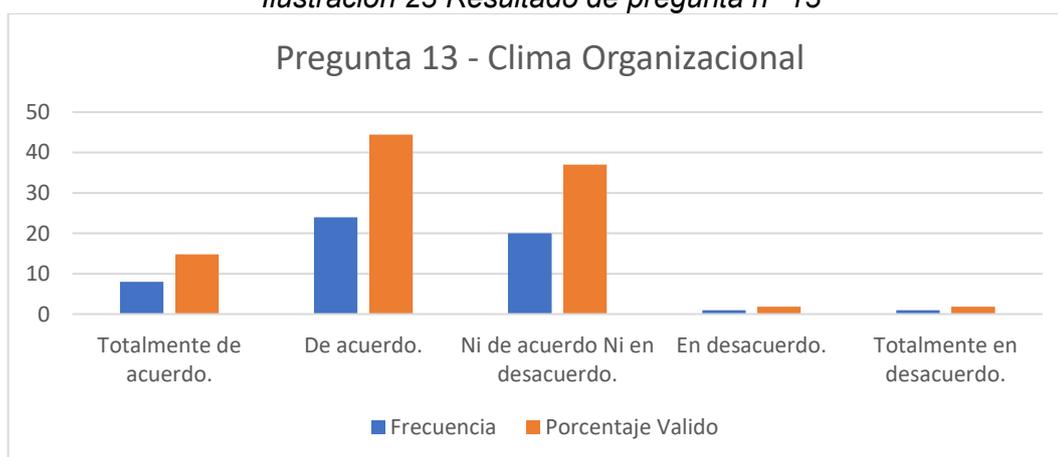
**Los valores colectivos tienden a la consecución de objetivos y beneficios organizacionales.**

*Tabla 27 Resultado de pregunta n° 13*

		Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente de acuerdo.	8	14.81%	14.81%
	De acuerdo.	24	44.44%	59.26%
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.	20	37.04%	96.30%
	En desacuerdo.	1	1.85%	98.15%
	Totalmente en desacuerdo.	1	1.86%	100.00%
		54		

*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

*Ilustración 23 Resultado de pregunta n° 13*



*Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de EMAPA Pasco S.A.  
Elaboración: Propia*

El resultado de la última pregunta del cuestionario de la variable clima organizacional muestra a un 14,81% de los empleados referir que se encuentran

totalmente de acuerdo con la proposición de la pregunta, luego podemos observar a un 44,44% de los empleados mencionar que se encuentran de acuerdo con lo estipulado; podemos ver también que existe un grupo que su sentir es de ni de acuerdo ni en desacuerdo siendo estos un total de 37,04% de los empleados, vemos también que un 1,85% de estos se muestra en desacuerdo y un 1,86% se muestran en total desacuerdo al respecto de si los valores colectivos tienden a la consecución de objetivos y beneficios organizacionales.

#### **4.3. Prueba de hipótesis**

Para validar nuestra hipótesis usamos el correlacional de Pearson, pues esta tiene que medir la relación entre dos variables en este caso la variable de liderazgo y la variable de clima organizacional.

Se uso de la misma manera la estadística inferencial, esta se encargó de estimar los parámetros de la muestra donde se aplicó el estudio.

Los resultados son los siguientes:

##### **a) Formulación de Hipótesis**

**H<sub>0</sub>** = No existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022.

**H<sub>1</sub>** = Existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022.

##### **b) Regla de decisión:**

Si  $\rho > 0.05$  → se acepta la hipótesis nula

Si  $\rho < 0.05$  → se rechaza la hipótesis nula

### Correlaciones

		Liderazgo	Clima Organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,292*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	54	54
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,292*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	54	54

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

*Fuente: SPSS Stastics 26*

#### Interpretación:

El valor del estadístico r de Pearson es de 0,292, además esta correlación es Significativa. Por lo que se puede afirmar con 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una 'correlación positiva baja' entre la variable liderazgo y Clima Organizacional, porque el valor de Sig (bilateral) es de 0,032, que sen encuentra por debajo del 0,05 requerido.

#### 4.4. Discusión de resultados

Obtenidos los resultados de la prueba estadística, se entiende que rechazamos la hipótesis nula pues el nivel de significancia obtenido es de 0,032 por lo cual se toma en cuenta la hipótesis que menciona “Existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022”; se da entonces como aceptada por cumplir las exigencias de la correlacional de Pearson.

Asimismo, debemos mencionar que de la revisión de los respuestas obtenidas de los cuestionarios y promediando las mismas; se obtiene que en el cuestionario de la variable liderazgo, los empleados en sus respuestas nos da un total del 10.74% se encuentra totalmente de acuerdo, un 52.78% se encuentra de acuerdo; un 27.59% se encuentra en una posición de ni de

acuerdo no en desacuerdo, un 6.85% se encuentra en desacuerdo y solo el 2.04% se encuentra totalmente en desacuerdo sobre las preguntas planteadas en el cuestionario; ante ello se debe inferir que un porcentaje moderado – bajo, de las respuestas siendo este el 10.74% y el 52.78%, que aprueba en su totalidad o en cierta medida las dimensiones estudiadas en la variable liderazgo; además, existe un 27.59% de respuestas en los cuestionarios que demuestra indiferencia ante las dimensiones y variable estudiada; de la misma manera, se tiene un porcentaje de 6.85% y 2.04%, obtenidos en el cuestionario, las cuales reprueban de manera parcial o total la apreciación que se tiene de las dimensiones estudiadas.

Respecto a la variable clima organizacional; se tiene que, en las respuestas emitidas por los empleados, se cuenta con un 9.97% y 50.85%, que si bien es cierto se encuentran en una satisfacción total y parcial, estas dos percepciones si bien son positivas dentro de la variable estudiada representan un nivel moderado - bajo; ahora también se debe tener en cuenta que existe un porcentaje de un 33.19%, lo cual significa que existe un elevado número de respuestas indiferentes a la variable; así como un porcentaje los cuales demuestran inconformidad en su totalidad o en cierta medida hacia las dimensiones estudiadas, siendo esta de un 4.13% y 1.85%.

Nuestras variables de estudio, liderazgo y clima organizacional; han constituido y constituirán temas de interés dentro del campo de las ciencias administrativas enfocadas de manera especial en el talento humano, pues se debe tener en cuenta sus consecuencias dentro del ambiente laboral en especial en eventos tan críticos como el COVID 19.

Los indicadores estudiados dentro de esta investigación evidencian que cada variable se encuentra enmarcada en un funcionamiento medio y una baja relación entre sí, pero eso no significa que no exista una relación entre las dos;

entonces debemos tener en cuenta que no tenemos niveles óptimos al respecto de la sensación de liderazgo y del clima organizacional.

Los antecedentes referentes a este tipo de estudio, mencionan que el liderazgo se encuentra enfocado en las dimensiones que se encuentran influenciadas directamente por esta variable a manera de ejemplo podemos encontrar la flexibilidad cultural, las habilidades blandas como relacionarse con las personas o el aprendizaje autodirigido.

Se debe apreciar también que los resultados obtenidos en este estudio tienden a tener cierta referencia con los resultados obtenidos en las investigaciones citadas en los antecedentes, se debe tener en cuenta que los antecedentes se encuentran enmarcadas en una temporada donde la pandemia no se encontraba presente por lo cual la diferencia de los resultados es aceptable, pues la existencia de este factor hace que los resultados sean distintos.

El estudio tiene relación con **(Callan, 2017)**, que busca la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Banco de Crédito del Perú enfocado en el área de centro de contacto, donde como resultado obtiene una relación moderada entre ambas variables, donde tiene un diseño de investigación no experimental.

**(Ramirez, 2017)**, en su estudio sobre los estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado, realizado el año 2017 refiere que se encuentra un tipo de liderazgo democrático que tiene influencia con la percepción del clima organizacional, por lo cual a mayor si la primera variable aumenta dentro de la percepción el clima organizacional también tiene a elevarse pero no en todos los indicadores pues esta se encuentran condicionadas pues dentro de la organización existe estructuras o recompensas dentro de la vinculación colaboradores y organización, esta investigación fue de tipo aplicada y empírica.

Podemos observar en la siguiente investigación realizada en Colombia, **(Bueno y Orozco, 2019)**, sobre liderazgo transformacional y clima organizacional de empleados de la Universidad de Pereira; las dos variables cuentan con una relación fuerte pudiendo observar que las dimensiones de cada variable afectan a los empleados en especial cuando se habla de satisfacción, el estudio tiene un diseño transversal, descriptivo y correlacional.

También debemos tener como referencia a **(Sanchez, 2019)**, con su investigación “Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución pública del Callao”, donde debemos poner en énfasis que sus resultados son excepcionales debido a la relación alta y directa que encuentra entre los docentes. Se debe referencia también que los docentes se encuentran bajo un liderazgo directivo inadecuado que influye de manera directa en el clima organizacional por lo que convierte a esta última variable en un clima inadecuado dentro de la organización educativa.

Encontramos también a **(Humpiry, 2019)**, que desarrolla un estudio intitulado “Influencia del Liderazgo en el clima organizacional de la Institución Educativa Luis Gonzaga del distrito de Socabaya – Arequipa”; donde obtiene que existe cierto grado de relación entre ambas variables, donde la variable liderazgo se encuentra con una relación positiva pero baja con referente al clima organizacional siendo este un estudio de diseño correlacional y empírica.

Se refiere los anteriores investigaciones con sus respectivos análisis y resultados finales, para tener cierta referencia y punto de comparación con los resultados obtenidos en la presente investigación; donde se observa que se busca la influencia o relación entre las variables liderazgo y clima organizacional donde si bien es cierto se entiende que algunos estudios se realizan en organizaciones distintas, el percibir de los empleados se muestra de manera precisa por lo cual a manera de conclusión debemos mencionar que las variables siempre tienen relación en el contexto estadístico

## CONCLUSIONES

Finalizada la investigación sobre las variables de liderazgo y clima organizacional en EMAPA Pasco S.A. se concluye lo siguiente:

1. El estadístico correlacional de Pearson aplicado a la investigación muestra que si existe influencia entre las variables liderazgo y clima organizacional.
2. La variable liderazgo, se encuentra en un nivel de percepción bastante aceptable pues un 52,8% de los empleados manifiesta hallarse de acuerdo con las relaciones que se tiene desde la gerencia hacia los empleados, pero debemos tener en cuenta que existe 27,6% de los empleados que se muestran indiferentes a estos vínculos establecidos dentro de la organización.
3. Sobre la variable de clima organizacional, debo referir que un 50,9% de los empleados se encuentran de acuerdo con la realidad que perciben de su clima organizacional, tenemos a otro grupo representativo que es el 33,2% de los empleados que le es indiferente dicha situación.
4. La investigación refleja que existe un nivel de relación entre la variable independiente y la variable dependiente con un 95% de confianza, se definiría como una correlación positiva baja.

## RECOMENDACIONES

La conclusión del estudio, permite recomendar lo siguiente:

1. La existencia de influencia entre las variables liderazgo y clima organizacional, es relevante en situaciones críticas como la actual, pero se recomienda la mejora de la realidad situacional en cada variable con aplicación de nuevos liderazgo y enfoques de empoderamiento a los empleados.
2. El liderazgo, si bien es cierto se encuentra de manera aceptable dentro de la organización; se debe enfocar en el sector de empleados que se encuentra indiferente o descontentos frente a esta variable pues la mejora en las dimensiones estudiadas generaría una eficiente y optima organización referente a su dirección.
3. El clima organizacional cuenta con una aceptación media al respecto de la percepción de los empleados, contando con un numero regular de indiferentes o divergentes al respecto de esta variable, se recomienda la ejecución de proyectos que generen la mejora e implementación de diversos objetivos que conlleve al aumento de la percepción del clima organizacional.
4. Se recomienda evaluaciones anuales de las variables en mención, pues se debe entender que este estudio se realizó enfocado a la percepción que se tenía en el acontecer de la pandemia COVID 19, por lo cual se encuentra sometida al contexto emocional y novedoso del discernir de los empleados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Salazar, R., Leyton Giron, G., Meza Solano, D., & Saenz Torres, G. (s. f.).  
*Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupaciones.*
- Alfredo Salazar, R., Leyton Giron, S., Meza Solano, A., & Saenz Torres, I. (2012).  
*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.*
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (Primera). Ediciones Granica S.A.
- Anzola, O. L. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa* (Primera). Universidad externada de Colombia.
- Bernuy Prudencio, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 35001 Cipriano Proaño, distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco año 2017.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias.* (Primera). Editorial Trillas SAC.
- Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.* Universidad Tecnológica de Pereira.
- Callan Zavaleta, R. B. (2017). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, 2017.* Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones.* McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Cuellar Chávez, A. J. (2015). *Liderazgo directivo y clima organizacional del Gobierno Regional Pasco 2015.* Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza Montes, I. F., Yurivilca Oscanoa, M. R., Garcia Barrios, J. R., & Charca Ponce, D. L. (2022). *Metodología de la Investigación en Administración. Guía*

*metodológica* (Primera Edición). Editorial de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Fuentes Esparrel, J. A., Mingorance Estrada, A., Romero Barriga, J., & Torres Martin, C. (2001). Dimensiones, rasgos y relaciones del líder y su grupo: Liderazgo vs. Autonomía. *Dpto. de Didáctica y Organización Escolar, Universidad de Granada «Campus de Melilla».*

Goncalves, A. (2014). Sociedad Latinoamericana para la Calidad. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. [www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html](http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html)

Guizar Montufar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones* (Cuarta Edición). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Séptima Edición). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Humpiry Saravia, J. R. (2019). *Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Socabaya Arequipa, 2018*. Universidad Nacional de San Agustín.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Séptima Edición). McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A.

Llaguente Diaz, L. E., & Becerro Camacho, S. K. (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca en el año 2014*. Universidad Privada del Norte.

Morejon Portilla, A. M. (2021). *Influencia del Clima Organizacional de las Empresas*. Universidad Internacional de Ecuador.

N. Luissier, R., & F. Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. (Cuarta Edición). Cengage Learning Editores SA.

- Navarro Hinojosa, A. D. (2018). *Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de una Agencia de Medios de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Tercera Edición). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Quiroz Ávila, S. (2019). *El liderazgo Directivo y su Influencia en el Clima Organizacional en Colegios Municipales de Concepción*. Universidad de Alcalá.
- Ramírez Ortiz, Y. V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Universidad Ricardo Palma.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional: Definiciones, Teorías, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Quinta Edición). Pearson Educación de México S.A.
- Rodríguez Valencia, J. (2003). *Auditoría Administrativa* (Primera Edición). Editorial Trillas S.A.
- Sánchez Flores, M. S. (2019). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Suarez Santivañez, R. (2001). *Cerro de Pasco—Agua y Política*. Nuevo Milenio.
- Toro Álvarez, F. (1996). Clima Organizacional y Productividad Laboral. *Temas de Administración*, 66-72.
- Yukl, G. (2005). *Liderazgo en las Organizaciones* (Primera Edición). Pearson Educación S.A.

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos

### Cuestionario de la variable Liderazgo

La investigación a través del presente cuestionario se encuentra dirigido a los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en donde se busca identificar aspectos que influyan en las variables mencionadas para buscar la mejora y progreso dentro del ambiente organizacional. Por lo cual se solicita se conteste las siguientes preguntas con la sinceridad necesaria mencionando que se garantizara la absoluta confidencialidad.

**Sexo:** (  )

**Edad:** (  )

**Grado de Instrucción:** Universitario ( )

Técnico ( )

Secundaria ( )

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La gerencia y jefe de áreas valoran los aportes (ideas, opiniones, etc.) de los distintos empleados.					
2	La gerencia y los jefes de la organización aprecian la diversidad cultural entre los empleados.					
3	La comunicación existente es de manera clara y eficaz entre la gerencia y los empleados.					
4	Se promueve un clima aprendizaje desde la gerencia o jefes de áreas.					
5	Se promueve el desarrollo profesional de los empleados por parte de la alta jerarquía.					
6	La gerencia y jefes de área apoya el cambio en búsqueda de la mejora organizacional.					
7	Se apoya la creatividad por parte de la gerencia en búsqueda de la mejora organizacional.					
8	La creatividad generada dentro de la organización tiende a dar como resultado ventaja competitiva en favor de la organización.					
9	La gerencia y jefes de la organización tienden a una constante adquisición de nuevos conocimientos en favor de la organización.					
10	La gerencia y jefes de la organización tienden a una constante adquisición de nuevas habilidades en favor de la organización					

**¡¡Gracias por su Colaboración!!**

### Cuestionario de Clima Organizacional

La investigación a través del presente cuestionario se encuentra dirigido a los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en donde se busca identificar aspectos que influyan en las variables mencionadas para buscar la mejora y progreso dentro del ambiente organizacional. Por lo cual se solicita se conteste las siguientes preguntas con la sinceridad necesaria mencionando que se garantizara la absoluta confidencialidad.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Existe colaboración entre los empleados para la consecución de los objetivos organizacionales.					
2	Las relaciones interpersonales de los empleados se realizan en ambiente de valores recíprocos. (respeto, consideración, etc.).					
3	Los empleados se consideran incluidos en la toma de decisiones.					
4	Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización.					
5	Los empleados reciben una remuneración equitativa por la misma labor realizada dentro de la empresa.					
6	Los beneficios laborales (CTS, seguro médico, vacaciones, etc.) se otorga de manera equitativa entre empleados.					
7	Cuenta Ud. con los equipos e información adecuada para ejecutar sus labores.					
8	Existe personal calificado asignado a cada puesto de la organización					
9	Las áreas administrativas y técnicas son suficientes para la ejecución de su labor.					
10	Existe estabilidad y permanencia en su puesto laboral.					
11	De existir despidos estos se realizan de manera justificada y de acuerdo a ley.					
12	La gerencia y jefes de áreas tienen en claro hacia donde se dirigen como organización.					
13	Percibe Ud. valores colectivos dentro de la organización que influye en el logro de objetivos.					

**¡¡Gracias por su Colaboración!!**

## Anexo 02 Procedimiento de validez



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
 MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL



**TÍTULO:**

Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Paucallpa en el contexto de la pandemia por el COVID-19, 2022

**Instrucciones:** Marque con un "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Claridad y redacción del instrumento	Relevancia y pertinencia del instrumento
5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1=Precario	5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1=Precario

Criterios de Evaluación	Claridad					Redacción					Relevancia					Pertinencia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Nº/PUNTAJE																				
Cuenta con estructura coherente.					X					X					X					X
Diseño secuencial adecuado				X					X					X					X	
Complejidad aceptable				X					X					X					X	
Los términos empleados son precisos y fáciles de entender.				X					X					X					X	
La metodología refleja adecuadamente la problemática planteada en la investigación.				X					X					X					X	
Se comprende la problemática planteada en la investigación.				X					X					X					X	
Facilita el cumplimiento de objetivos planteados				X					X					X					X	
Se engloba las variables y dimensiones estudiadas.				X					X					X					X	
Facilita la comparación de hipótesis.				X					X					X					X	

**Puntuación de instrumento para su clasificación:**

Excelente	<del>41-45</del>	Bueno	31-40	Aceptable	21-30	Deficiente	01/11/20	Muy Deficiente	0-10
44	81%-100		61%-80%		21%-30%		21%-40%		0%-20%

**Datos del Investigador:**

Apellidos y nombres: Torres Pequeña Bragan Eduardo

**Datos del Experto:**

Apellidos y nombres: Torres Alfaro, Wilfredo Raul

Especialidad: Derecho - Administración

DNI: 04031374 CELULAR: 901 335 923

OBSERVACIONES: Ninguna

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
 DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Torres

Mg. Wilfredo TORRES ALFARO  
 CATEDRÁTICO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
 MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL



TÍTULO:

Influencia del teletrabajo en el clima organizacional de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Pisco S.A. en el contexto de la pandemia por el covid 19, 2022

Instrucciones: Marque con un "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Claridad y redacción del instrumento	Relevancia y pertinencia del instrumento
5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1= Precario	5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1= Precario

Criterios de Evaluación	Claridad					Redacción					Relevancia					Pertinencia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Nº/PUNTAJE																				
Cuenta con estructura coherente.					X					X					X					X
Diseño secuencial adecuado					X					X					X					X
Complejidad aceptable				X					X					X					X	
Los términos empleados son precisos y fáciles de entender.					X					X					X					X
La metodología refleja adecuadamente la problemática planteada en la investigación.					X					X					X					X
Se comprende la problemática planteada en la investigación.					X					X					X					X
Facilita el cumplimiento de objetivos planteados					X					X					X					X
Se engloba las variables y dimensiones estudiadas.					X					X					X					X
Facilita la comparación de hipótesis.					X					X					X					X

Puntuación de instrumento para su clasificación:

Excelente	41-45	Bueno	31-40	Aceptable	21-30	Deficiente	01/11/20	Muy Deficiente	0-10
44	81%-100		61%-80%		21%-30%		21%-40%		0%-20%

Datos del Investigador:

Apellidos y nombres Torres Pequeña Bryan Eduardo

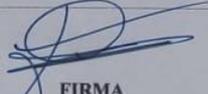
Datos del Experto:

Apellidos y nombres: Pizarro Rios Hector Joel

Especialidad: Administración - Derecho

DNI: 04015576 CELULAR: 942048849

OBSERVACIONES: Ninguna

  
 FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
 MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL



TÍTULO:

ANÁLISIS DEL LIBERATO EN EL CUMPLIMIENTO ORGANIZACIONAL DE UN EMPLEADO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS Y ALCANTARILLADO DE PISCO S.A. EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR EL COVID-19, 2022

Instrucciones: Marque con un "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Claridad y redacción del instrumento					Relevancia y pertinencia del instrumento															
5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1=Precario					5=Sobresaliente, 4=Satisfactorio, 3=Moderado, 2=Regular, 1=Precario															
Criterios de Evaluación	Claridad					Redacción					Relevancia					Pertinencia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Nº/PUNTAJE																				
Cuenta con estructura coherente.				X					X					X						X
Diseño secuencial adecuado					X					X					X					X
Complejidad aceptable					X					X					X					X
Los términos empleados son precisos y fáciles de entender.					X					X					X					X
La metodología refleja adecuadamente la problemática planteada en la investigación.					X					X					X					X
Se comprende la problemática planteada en la investigación.					X					X					X					X
Facilita el cumplimiento de objetivos planteados					X					X					X					X
Se engloba las variables y dimensiones estudiadas.					X					X					X					X
Facilita la comparación de hipótesis.					X					X					X					X

Puntuación de instrumento para su clasificación:

Excelente	<del>41-65</del> 44	Bueno	31-40 61%-80%	Aceptable	21-30 21%-30%	Deficiente	01/11/20 21%-40%	Muy Deficiente	0-10 0%-20%
-----------	------------------------	-------	------------------	-----------	------------------	------------	---------------------	----------------	----------------

Datos del Investigador:  
 Apellidos y nombres TORRES PEQUEÑA Biza Eduardo

Datos del Experto:  
 Apellidos y nombres: RICALDI BALDEON Juan Antonio  
 Especialidad: ADMINISTRACION  
 DNI: 20901201 CELULAR: 963621159

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN  
  
 Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEÓN  
 DOCENTE

## Anexo 03

### Documentación – Autorización

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

SEÑOR GERENTE GENERAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASCO S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAPA PASCO S.A. SECRETARIA GENERAL
13 JUL 2022
Exp N° 4423
Folio 107 Hora 10:42
..... ..... .....

Yo, Bryan Eduardo TORRES PEQUEÑA, persona natural, identificado con DNI. 70214507, domiciliado en Calle Las Rosas Mz. A Lt. 3 AAHH Daniel Alcides Carrión del distrito de Yanacancha, ante Usted, con el debido respeto me presento y expongo:

#### PETITORIO.-

Que, habiendo realizado los estudios de maestría en Ciencias de la Administración con Mención en Gestión Pública y Desarrollo Local, en nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y siendo de necesidad la exposición de un proyecto de investigación procedo a **SOLICITARLE** permiso para realizar dicho procedimiento o investigación en el personal de vuestra organización con la aplicación de encuestas sobre liderazgo y clima organizacional a su personal.

En tal sentido, Señora Gerente, seguro de contar con su aceptación, me suscribo de Usted sin antes reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

Cerro de Pasco, 09 de mayo del 2022

Bryan Eduardo TORRES PEQUEÑA  
DNI 70210547

**PLAN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional en**  
**EMAPA. Pasco S.A**

**1. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación que busca entender la influencia existente entre el liderazgo y el clima organizacional existente en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Pasco, si bien es cierto, se puede observar de manera primaria que si existe un liderazgo que llevo la dirección de esta organización en tiempos de crisis como los actuales donde la pandemia del COVID-19 puso en primera línea a los empleados y teniendo en conocimiento que el clima organizacional es la apreciación de cada uno sobre el contexto y el entorno de la empresa, y como esta motiva al empleado a realizar sus labores asignadas.

Lo mencionado en el párrafo anterior demuestra que estas variables a investigar son importantes y que no se niega la existencia de estas, pero más no se sabe el nivel de afectación o influencia entre ellas y por ende no se puede afirmar o negar que se encuentran en un confluencia positiva o negativa tanto entre la gerencia y los empleados. Se debe entender que en la empresa moderna estos factores son de vital importancia por lo cual su estudio e investigación lleva a generar distintas decisiones para la mejorar del entorno empresarial y social de la organización.

**2. Objetivos generales y específicos.**

**Objetivo General:**

Determinar la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19, 2022.

**Objetivo específico:**

- Describir el nivel de percepción del liderazgo en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19.

- Describir el nivel de percepción del clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19.

### 3. Acciones por realizar y participantes de la investigación.

Las acciones a realizar son la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos de primera mano la encuesta y por ende el cuestionario a los 62 empleados que se encuentran laborando en dicha organización.

### 4. Indicadores del cumplimiento.

El indicador del cumplimiento del objetivo de la investigación será la obtención de los 62 cuestionarios respondidos por los empleados para su posterior ingreso a una base de datos donde se realizará los estadísticos correspondientes referentes a la investigación.

...

Es de indicar que al concluir la investigación se refrendara esta con un informe a la organización donde se dará a conocer los resultados obtenidos, en este informe se podrá obtener de la misma manera las conclusiones y recomendaciones a las que se arribara por parte del investigador.

\*\*\*\*\*  
Ing. Julia C. CAJAHUAMAR GUIMB  
GERENTE GENERAL  
Empresa Municipal de Agua Potable  
Alcantarillado de Pasco

Autoriza

**Anexo 04: Matriz de consistencia**

Influencia del Liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022							
1. Problema	2. Objetivos	3. Hipótesis	4. Variables	5. Dimensiones	6. Indicadores	Metodología	
1.1 General:	2.1 General:	3.1 General:	4.1. Independiente:	Liderazgo	Flexibilidad Cultural. Habilidad para la comunicación. Habilidades Relacionadas con las personas. Creatividad. Aprendizaje autodirigido.	<b>Tipo:</b> Básica - Cuantitativa. <b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional. <b>Método:</b> Método Científico. <b>Diseño:</b> No experimental - Transversal y correlacional	
¿Existe influencia entre el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19, 2022?	Determinar la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19, 2022.	Existe influencia directa del liderazgo en el clima organizacional de los empleados de la Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Pasco S.A. en el contexto de la pandemia por el COVID 19, 2022.			Se respeta los aportes (ideas, opiniones, etc.) de todo empleado.		
					Se reconoce y se aprecia el valor de la diversidad.		
					La comunicación tiende a ser eficaz tanto de manera escrita y oral.		
					Existe un clima de aprendizaje.		
					Existe asesoría para el desarrollo profesional.		
					Se promueve el cambio y la mejorar organizacional.		
					Se fomenta la creatividad en los empleados.		
					La creatividad genera ventaja competitiva.		
					Se genera nuevo conocimiento.		
				Se genera nuevas habilidades.			
1.2 Específicos:	2.2 Específicos:	3.1 Específicos:	4.2 Dependiente:			Población	
¿Cómo es el liderazgo existente en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19?	Describir el nivel de percepción del liderazgo en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19.	La percepción existente en la variable liderazgo en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco, en el contexto de la pandemia por el COVID 19,22; es significativamente moderado – bajo.	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales. Estilo de dirección. Sentido de pertenencia. Retribución. Disponibilidad de recursos. Estabilidad. Claridad y coherencia en la dirección. Valores Colectivos.	Los empleados colaboran entre ellos para la consecución de objetivos.	La población es de 62 empleados. <b>Muestra:</b> n=54 empleados	
							Existe valores en la relación inter personales de la organización
							La jerarquía alta incluye a los empleados en la toma de decisiones.
							Los empleados se encuentran identificados y comprometidos con la entidad.
							Existe igualdad en la remuneración entre empleados que realizan la misma labor.
							Los beneficios son equitativos entre los empleados.
							El equipo y la información es adecuada para las labores.
							Se cuenta con el personal calificado.
							Se cuenta con las áreas administrativas o técnicas adecuadas.
							La sensación de estabilidad y pertenencia en el puesto laboral.
				Los despidos tienden a ser justificados.			
				La gerencia sabe hacia donde se dirige tomando en cuenta sus propios principios.			
				Los valores colectivos tienden a la consecución de objetivos y beneficios organizacionales.			
¿Cómo es el clima organizacional que perciben los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia COVID-19?	Describir el nivel de percepción del clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco en el contexto de la pandemia del COVID-19.	La percepción existente en la variable clima organizacional en los empleados de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco, en el contexto de la pandemia por el COVID 19,22; es significativamente moderado – bajo.				<b>Técnicas:</b> Se uso las encuestas <b>Instrumentos:</b> - El cuestionario.	