



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

JOSEPH ABRAHAM, ESCURRA MUÑOZ

ASESOR

Dr. IVAN ORLANDO, TANTALEAN TAPIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



DR. ROSEL CESAR, ALVA ARCE
Presidente del Jurado de Tesis



MSc. PETRONILA LILIANA, MAIRENA FOX
Secretaria del Jurado de Tesis



DR. IVAN ORLANDO, TANTALEAN TAPIA
Vocal del Jurado de Tesis

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mi familia en especial a mis padres quienes fueron las personas que me brindaron su incansable apoyo y la perseverancia para luchar por conseguir mis metas ante las adversidades que se presentaron y también a mis hermanos quienes cumplieron un rol de motivación para el cumplimiento y logro de esta carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por otorgarme salud y perseverancia para conseguir mis logros a mis padres por sus consejos y apoyo a lo largo de la carrera, por ultimo a todas las personas que de una u otra manera colaboraron en la elaboración de este trabajo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Ecurra Muñoz Joseph Abraham con DNI N° 70824961, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro bajo juramento que la totalidad de los datos e información que han sido presentados en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 27 de Noviembre del 2018



Joseph Abraham Ecurra Muñoz

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima 2018”. La misma que someto a vuestra consideración y espero cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos Previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II MÉTODO	30
2.1 Diseño de Investigación	30
2.2 Variables y Operacionalización	31
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, Validez y confiabilidad	36
2.5. Método de análisis de Datos	38
2.6 Aspectos éticos	38
III RESULTADOS	39
3.1 Prueba de normalidad	39
3.1.1 Estadística Descriptiva	40
3.2. Estadística Inferencial	68
IV. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIÓN	74
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo Transformacional	21
Tabla 2 Operacionalización de Variables	33
Tabla 3 Matriz de Consistencia	34
Tabla 4 Características de la Población	35
Tabla 5 Nivel de Confiabilidad	37
Tabla 6 Análisis de fiabilidad	38
Tabla 7 Prueba de Normalidad	39
Tabla 8 Variable Liderazgo (agrupado)	40
Tabla 9 Dimensión Equipos de trabajo (Agrupado)	41
Tabla 10 Dimensión Estrategias de Liderazgo (Agrupado)	42
Tabla 11 Inteligencia Emocional (Agrupado)	43
Tabla 12 Variable Desarrollo organizacional	44
Tabla 13 Dimensión Gestión del Cambio (Agrupado)	45
Tabla 14 Dimensión Clima organizacional (Agrupado)	46
Tabla 15 Dimensión Planeación (Agrupado)	47
Tabla 16 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°1	48
Tabla 17 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°2	49
Tabla 18 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°3	50
Tabla 19 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°4	51
Tabla 20 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°5	52
Tabla 21 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°6	53
Tabla 22 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°7	54
Tabla 23 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°8	55
Tabla 24 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°9	56
Tabla 25 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°10	57
Tabla 26 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°11	58
Tabla 27 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°12	59
Tabla 28 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°13	60
Tabla 29 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°14	61
Tabla 30 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°15	62
Tabla 31 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°16	63
Tabla 32 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°17	64
Tabla 33 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°18	65
Tabla 34 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°19	66
Tabla 35 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°20	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo (Agrupado)	40
Figura 2 Equipo de trabajo (Agrupado)	41
Figura 3 Estrategias de liderazgo (Agrupado)	42
Figura 4 Inteligencia emocional (Agrupado)	43
Figura 5 Desarrollo organizacional (Agrupado)	44
Figura 6 Gestión del cambio (Agrupado)	45
Figura 7 Clima organizacional (Agrupado)	46
Figura 8 Planeación (Agrupado)	47
Figura 9 Pregunta N°1	48
Figura 10 Pregunta N°2	49
Figura 11 Pregunta N°3	50
Figura 12 Pregunta N°4	51
Figura 13 Pregunta N°5	52
Figura 14 Pregunta N°6	53
Figura 15 Pregunta N°7	54
Figura 16 Pregunta N°8	55
Figura 17 Pregunta N°9	56
Figura 18 Pregunta N°10	57
Figura 19 Pregunta N°11	58
Figura 20 Pregunta N°12	59
Figura 21 Pregunta N°13	60
Figura 22 Pregunta N°14	61
Figura 23 Pregunta N°15	62
Figura 24 Pregunta N°16	63
Figura 25 Pregunta N°17	64
Figura 26 Pregunta N°18	65
Figura 27 Pregunta N°19	66
Figura 28 Pregunta N°20	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha propuesto como objetivo general el determinar qué relación hay entre las variables el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018. La investigación pertenece al nivel descriptivo - correlacional, de diseño no experimental- de corte transversal, la población estaba compuesta por 30 miembros del personal. Del mismo modo con el fin de darle precisión en la investigación a la obtención de datos, se realizó un muestreo censal. Por esa razón se aplicó la encuesta a los 30 empleados que laboran en Notaría Gómez Anaya. Para recoger los datos se aplicó el instrumento del cuestionario este instrumento se conformó con 20 preguntas basadas en la escala de Likert. Para el análisis de datos las características descriptivas e inferenciales se utilizaron y procesaron en el programa estadístico Spss 24.

Por último, la hipótesis ha sido probada mediante el contraste, evidenciando de esta manera que existe una relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018.

Palabras clave: Liderazgo, Desarrollo organizacional

ABSTRACT

The general objective of this research was the relationship between leadership and organizational development in Notary Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018. The research belongs to the descriptive level - correlational, non-experimental design - cross-sectional, the population was conformed by 30 collaborators. Likewise, in order to give precision in the research to obtain data, a census sampling was carried out, the survey was applied to the 30 collaborators who worked within the Gómez Anaya Notary. For data collection, the questionnaire instrument was applied, which was based on 20 questions based on Likert escalation. For the analysis of the data, it is the descriptive and inferential characteristic that was processed in the statistical program Spss 24.

Finally, the contrast of the hypotheses was published, evidence in this way, if there is a relationship between leadership and organizational development in Notary Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018.

Keywords: Leadership, Organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad las empresas cada vez son más competitivas, la preocupación de las organizaciones por lograr la mejora continua y con ello el desarrollo organizacional es imprescindible, ya que esto representa siempre estar atentos a los cambios organizacionales para que los empleados se adecuen de la mejor manera a estos cambios. Las organizaciones que tienen una buena relación con sus trabajadores, conservan un buen ambiente de trabajo en el cual los trabajadores puedan sentirse motivados para poder crecer profesionalmente, de esta manera se encuentran próximas a cumplir con uno de los objetivos del desarrollo organizacional, el cual es mantener una coordinación en el logro de los objetivos individuales así como los organizacionales.

Por otra parte, el liderazgo refiere a las habilidades que domina una persona para poder influenciar en la actitud o pensamiento de los demás orientando el trabajo de los mismos hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. Es decir, se puede aplicar buenas técnicas de liderazgo con el fin de mantener la estabilidad del empleado y motivar su desempeño. Hoy en día se desarrollan diferentes estrategias de liderazgo, uno de ellos es la comunicación interna, a la cual se le ha dado mayor importancia porque les permite afianzar constantemente la buena relación con sus trabajadores, elevando de esta forma su desenvolvimiento y logrando la superación no solo de manera personal sino también en conjunto como organización.

Por lo tanto, en la actual investigación se abarcará la relación entre las variables el liderazgo y el desarrollo organizacional, el cual es necesario para el crecimiento de las empresas. Sin embargo, muchas de ellas carecen de estrategias con respecto al liderazgo sobre los equipos de trabajo y la manera en cómo guiar a cada trabajador para obtener su compromiso, ante esto se presenta la dificultad de lograr la estabilidad laboral e identificación de los trabajadores para con la sociedad laboral, a consecuencia de ellos se estanca el crecimiento de ambas partes.

En Latinoamérica, según la investigación de Kreacic y March se manifiesta que en ciertos países como por ejemplo México no se cuenta con las condiciones culturales propicias para hacer una buena implementación del desarrollo organizacional.

Monsalve y Preciado (2008) en el artículo denominado “El liderazgo en la gestión de la empresa informativa” nos menciona que para generar transformaciones en las empresas y cambiar su situación, los líderes deben realizar un análisis minucioso del entorno empresarial, económico y humano de los entornos internos-externos de las organizaciones e identificar las deficiencias y oportunidades para construir metas a partir de los cuales formulan una visión, es por ello que los mencionados autores abarcaron estos temas como investigación, ya que llegan a la conclusión que es importante implementar y desarrollar un modelo de liderazgo que se adecue al entorno de cada empresa, entonces podemos decir que como organización en primer lugar se debe trabajar el aspecto anímico e ideológico de los trabajadores, buscar la manera de hacerles sentir su importancia como parte de la empresa para que así puedan transmitir ese pensamiento a sus compañeros y los orienten al crecimiento en conjunto.

Petit (2013) en el artículo publicado en su revista de ciencias sociales “El desarrollo organizacional innovador, un cambio conceptual para promover el desarrollo” nos menciona como una propuesta de mejoría cambiar la visión de la empresa, de la visión clásica a tener una visión de transformación social basado en la integración de los trabajadores como unidad en el trabajo.

Noriega (2010) en el artículo científico llamado “La importancia del liderazgo en las organizaciones” menciona que es necesario que toda persona con personal a cargo debe ser no solo un directivo o jefe sino que a la vez también deberían asumir el papel de líder. Es muy común que dentro de un grupo no siempre el líder sea el directivo, puede ser también uno de los integrantes del equipo con el cual el resto se identifica y comparten su visión, ante esta situación es importante saber identificar a las personas con estas habilidades para poder trabajar sus valores y crear un nexo entre los directivos y los trabajadores para fortalecer las relaciones dentro de la organización.

En el Perú, se presentan los diferentes tipos de liderazgos que se emplean en las diversas entidades y la manera en la cual los trabajadores están respondiendo ante la aplicación de estas estrategias para el manejo de grupos.

Pérez y Azzolini (2013) quién presento el artículo “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral” nos hace mención sobre la manera que influencia positivamente cuando un grupo de trabajadores se convierte en un equipo a través del desarrollo de una actitud de compromiso y sinergia entre los miembros, de esta

forma se obtendrá la satisfacción laboral. Es importante indicar que esto sucederá de manera satisfactoria siempre y cuando los miembros compartan determinados valores que mantengan la relación entre ellos, caso contrario producirá una insatisfacción laboral.

Goñi (2010) refiere en el artículo denominado “Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local n°2, Lima-Perú” que las directoras de educación inicial de la UGEL N°02 han asumido el nuevo enfoque del liderazgo transformacional, el cual permite generar una imagen positiva en sus seguidores, pudiendo hacer una proyección de sus metas a través de la confianza y el respeto, de tal manera que esto sea una fortaleza para la misión y visión de la institución educativa. Es decir, tenemos ante nosotros la posible solución para poder lograr la motivación laboral en los trabajadores, quienes requieren de dirección, inspiración, motivación entre otros por parte de sus líderes, ya que son ellos los llamados a realizar estas funciones por sus características y habilidades.

Segredo, Martín y Perdomo (2013) en el artículo titulado “Capital humano, gestión académica y Desarrollo organizacional” establece que en ciertas ocasiones se orienta el desarrollo organizacional a realizar programas de entrenamiento con el fin de crear un pensamiento de interés para las personas de la empresa con respecto a sus puestos de trabajo. Por lo tanto, los directivos deben pretender delegar las responsabilidades a los trabajadores para que de esta manera estos asuman dicha responsabilidad como suya y tengan la potestad de ponerse en diferentes situaciones para tomar decisiones, en consecuencia ellos se motivaran con sus funciones al tomarlo como un nuevo reto como persona.

La Notaría Gómez Anaya con 7 años en el mercado, es un establecimiento que brinda asesoría en temas jurídicos, en dicho centro de labores se ha observado que el liderazgo que ejercen los jefes actualmente tiene aspectos a mejorar tales como la falta de comunicación, falta de reconocimiento a los trabajadores, etc. Al no mejorar estos aspectos no está logrando cumplir las expectativas del personal por pertenecer a la organización, siendo este uno de los principales puntos para lograr el desarrollo organizacional.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 En el contexto Internacional

Ayoub (2010) en la tesis, la cual lleva de título “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” para optar por el grado de “Doctor en ciencia política y administración pública” que plantea como problemática la diferencia en el nivel de eficacia en su servicio y la satisfacción de los empleados que hay entre las diferentes oficinas del gobierno. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tomó como población a todos los funcionarios con funciones directivas que conforman la administración pública federal de México (N=1433), a quienes se les realizó una encuesta diseñada en tres partes con preguntas demográficas del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ). Los instrumentos Se establecieron como objetivos principales determinar los estilos liderazgo de los funcionarios y su relación con los indicadores de desempeño de esfuerzo extra, satisfacción y eficacia percibida del líder. Los resultados indican que el liderazgo transformacional aumenta un 35% la predicción de los efectos sobre el desempeño general por sobre el liderazgo transaccional. Por lo tanto se concluyó en que el liderazgo transformacional tiene tendencia a más y mejores indicadores de desempeño, esfuerzo adicional y eficacia.

Hernández (2013) quien realizó la tesis “El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica” optando por la titulación en “Magister en dirección y gerencia de empresas”, plantea como problema la necesidad fundamental de generar un proceso de análisis, dirigido a proponer una dinámica organizativa humana basada en un enfoque etológico. Este estudio fue de nivel descriptivo analítico con diseño no experimental. Tomando como muestra 75 personas. Se estableció como objetivo analizar de las estrategias de liderazgo como posibilidad de cambio en las organizaciones. El autor concluyó en que el líder de una organización debe contar con un lenguaje claro, habilidades esenciales como escuchar a sus subordinados y ponerle atención a las habilidades de cada individuo para fortalecerlos y trabajar de forma horizontal en la empresa, a su vez de tener una formación y aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, implementación, control y evaluación continua de los procesos para garantizar el éxito organizacional, recordando que el buen trato y la cortesía no deben perderse en un entorno laboral y profesional innovador.

Vásquez y Vásquez (2015) en la investigación denominada “Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015” para obtener el grado de “Ingeniera en gestión empresarial”, se tomó como problemática la disminución de sus ingresos a causas del ausentismo y rotación del personal que estuvo prestando servicios a la empresa, causando que los trabajos no se cumplan dentro del plazo determinado y por ende se ha presentado gran insatisfacción del cliente en la mayoría de casos. Los métodos que se emplearán para el estudio de las variables desarrollo organizacional y servicio al cliente; son el método analítico-sintético, deductivo-inductivo y el hipotético-deductivo, estos métodos permitirán descomponer las variables cualitativas hasta encontrar las variables indicadores observables que serán el objeto de medición. La población para este estudio estuvo abarcado por 375 personas entre clientes y colaboradores de la empresa en los meses de Junio y Julio de 2016. Esta investigación estableció como objetivo general analizar la incidencia del desarrollo organizacional en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez en la ciudad de Guayaquil. Los autores concluyeron en que, es necesario realizar una intervención para realizar cambios planificados que estén orientados al mejoramiento de la gestión empresarial para contribuir a la calidad del servicio al cliente.

Silva (2014) quien publicó el estudio: “El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones” en la cual se planteó como problemática la aplicación del desarrollo organizacional enfocado en el manejo del cambio y su impacto en la competitividad de las compañías. Esta investigación tuvo un nivel descriptivo con enfoque cuantitativo, se utilizó una muestra de 50 personas; En otro aspecto, el objetivo general era garantizar la competitividad de las compañías que enfrentan grandes cambios estructurales mediante el desarrollo empresarial, la cultura organizacional, las gestiones del conocimiento y el cambio. Llegando a la conclusión que, las directivas de las organizaciones han venido trazándose metas limitadas que solo reflejan su punto de vista y sus propias necesidades, lo cual les ha impedido ver más allá. Usualmente la planeación se realiza a corto plazo lo que conlleva a no lograr los niveles óptimos de mejoramiento, ni al desarrollo de la ventaja competitiva y por consiguiente se afectan los resultados económicos colocándose en riesgo la continuidad de las organizaciones. El actual contexto

en el que se desarrolla el mercado se caracteriza por un constante cambio donde la innovación viene a convertirse en uno de los factores principales para hacer frente a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo para lograr superar todos los problemas que trae el cambio, se hace necesario combinar varias herramientas apoyándose en las diferentes metodologías de administración, según sea la necesidad en cada caso puntual.

1.2.2. En el contexto Nacional

Mendoza (2018) en la tesis titulada “Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L” para lograr el grado de “Licenciado en administración”, se tomó de problemática la resistencia al cambio por parte de las empresas desistiendo así de acoplarse a nuevos planteamientos para la solución y maximización de sus beneficios. Así mismo el método para este estudio fue el hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, tipo aplicada con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Por otra parte, se formuló como objetivo general comprobar la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L. En esta investigación se aplicó una encuesta de 20 preguntas, a los 60 colaboradores de la empresa. Así también, la normalidad de las variables y dimensiones fue evaluada a través de la prueba de Kolmogorov - Smirnov y mediante la correlación de Rho de Spearman se realizó el análisis inferencial, los resultados obtenidos evidencian que, si existe relación significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,899$, $p < 0.05$).. El investigador concluyó que, a mayor desarrollo organizacional mejora los niveles de eficacia administrativo y por ende se brinda un mejor servicio en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.

Mendoza (2014) en la tesis denominada “Desarrollo organizacional para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Carsa – Chepén” para obtener el título de Lic. en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo. Esta investigación presentó como problemática la carencia en aspectos de motivación e interés por parte del personal del área de ventas por lo cual se busca la optimización de la calidad de servicio en esta área. Esta investigación tuvo un diseño descriptivo proposicional, se empleó un cuestionario de encuesta a los trabajadores de

dicha área, tomando como población a 15 vendedores de la empresa. Como resultado se obtuvo que un 60% de la población considera que frecuentemente se sienten motivados, un 20% señalan que a veces se sienten motivados y el 20% restante señala que siempre se sienten motivados, consecuente a ello se obtuvo que un 40% indica que rara vez o que algunas veces los jefes y directivos muestran disposición para orientarlos. Se estableció como objetivo principal la determinación de cómo influye el desarrollo organizacional para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de Carsa – Chepen. Por último, se llegó a la conclusión que los trabajadores del área de ventas necesitan estrategias, incentivos y apoyo por parte de sus jefes para poder mejorar su desempeño y cumplir las metas propuestas.

Góngora (2018) en el trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en una universidad privada de la ciudad de Lima” para adquirir el grado académico de “Maestro en psicología del trabajo y las organizaciones tuvo como problemática la necesidad de realizar una buena gestión que permita mantener una buena productividad en la organización. El diseño de esta investigación fue no experimental, transeccional y descriptivo. Para la determinación de la población de estudio se aplicó un muestreo no probabilístico, debido a que un aproximado del 70% de los docentes cuentan con un contrato a tiempo parcial, la muestra final se conformó por 165 docentes de varias especialidades, dentro de los cuales se encontraban 32% damas y 68% caballeros. El objetivo general que se planteó consistió en comprobar la relación entre los estilos de liderazgo de la dirección académica y el clima laboral percibidos por docentes de una universidad privada de la ciudad de Lima. Se obtuvo como resultado una correlación en varones de $\rho=0,766$; $p<0.01$ mientras que en el sexo femenino se mostró un $\rho=0,679$; $p<0.01$ como resultado. En conclusión se muestran diferencias con respecto al tipo de liderazgo que se va aplicar en función al clima laboral que se va formar según el sexo de las personas; Por último se concluyó en que el estilo de liderazgo con mejor correlación al clima laboral es el transformacional, por lo tanto se interpreta que mientras más cercana sea la tendencia hacia ese estilo mejor será el clima laboral.

Archi (2016) en la tesis que lleva por título “Liderazgo y motivación en los empleados de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil – Lima 2016” optando por el título en “Maestría en gestión pública”, presentó como problemática la necesidad en las entidades por aumentar su competitividad a través de su nivel de excelencia en su servicio. Esta investigación tuvo un diseño no experimental con

corte transversal-correlacional usando una muestra de 116 empleados de las oficinas registrales de la mencionada entidad. El liderazgo se midió con el Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X – Short y para la motivación se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo, los instrumentos se aplicaron de forma presencial. Ambos instrumentos fueron validados por el juicio de expertos; y presentaron estadísticamente la confiabilidad. Los resultados de la presente investigación se obtuvieron a través de la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Spearman. Así mismo, se estableció como objetivo general establecer la relación presente de las variables tipos de liderazgos y la motivación de los miembros laborales de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil. Se llegó a la conclusión que existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación en los empleados de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil – Lima 2016, lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables irán acompañadas de variaciones moderadas en la otra variable.

Redolfo (2017) presentó la investigación denominada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04, Comas 2017” para el título profesional de “Maestría en gestión pública”, planteo como problemática las características y el perfil de las personas que lideran la organización para poder asumir el liderazgo manteniendo un nivel de satisfacción adecuado para los colaboradores. Los métodos a usarse fueron basados en un enfoque cuantitativo, presentando como diseño de investigación el no experimental de tipo transeccional – correlacional, debido a que la determinación entre las variables es su finalidad. La muestra de estudio estuvo constituida por 154 miembros del personal en la Ugel 04, Comas. Con respecto a los resultados, se demostró por medio del estadístico de Pearson que entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Ugel 04 Comas, 2017 existe una relación, ($p - \text{value} = 0.000 < 0.005$). Por otra parte, se formuló como objetivo general de la investigación establecer la relación que existe entre las variables abarcadas en el mencionado estudio en la Ugel 04, en Comas 2017. En la cual llegó a la conclusión que la relación existente demostrada por los resultados confirma que para garantizar un mayor nivel de satisfacción laboral es imprescindible aplicar un buen liderazgo por parte del directivo en relación a sus subordinados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría “X” y teoría “Y” de Douglas McGregor

Teoría basada en el estilo de mando de los directivos en referencia a la observación del comportamiento. Fue creada en la década de 1960 por el estadounidense Douglas McGregor, quien fue un psicólogo, economista y profesor de Ciencias de administración y gestión. McGregor estableció esta teoría en su obra “el lado humano de las organizaciones”, hace referencia a la prioridad que tienen el comportamiento humano y la motivación en el ámbito laboral. Con respecto a la organización, se trata de crear una relación entre el gerente y el subordinado en el cual se busca promover un buen lugar de trabajo con la finalidad de establecer en esta relación la autorrealización y estima de ambas partes.

Los recursos humanos constituyen el activo más importante, por ende requiere una mayor demanda de atención. El elemento humano está presente en todas las actividades de la empresa. Por tanto, el directivo que desee obtener resultados positivos necesita de manera imprescindible de la colaboración y el esfuerzo productivo de sus subordinados (Barquero, 2005, pág. 21).

Alles (2007) acota lo siguiente:

El comportamiento organizacional estudia la manera de proceder de los individuos en sus diferentes roles. Los comportamientos de los directivos se retroalimentan con los comportamientos de los colaboradores y viceversa. Los comportamientos no son en una única dirección a lo largo del tiempo (p.166).

El autor hace referencia a la observación y análisis que deben realizar los líderes con respecto al comportamiento de las personas que encuentra bajo su dirección para establecer un determinado estilo de liderazgo y a través de la gestión que se aplique enfocándose a los recursos humanos se verá reflejado los resultados en el cumplimiento de las metas de la organización.

1.3.1 Conceptualización de Liderazgo

Dentro del tema de organizaciones y personas es inevitable dejar de mencionar a los líderes de hoy quienes mediante sus habilidades influyentes sobre los demás logran el éxito de sus organizaciones y que a su vez orientan a sus subordinados a conseguirlo.

Según Rodríguez, Teba, Tejero, Díaz, Curós y Oltra (2011) mencionan que:

El liderazgo es la capacidad para convencer a otros de laborar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Es decir, Las actividades principales de la administración tales como la planificación, organización y toma de decisiones solo resultan efectivas cuando el líder lo estimula a través del poder de la motivación en las personas y logra guiarlas hacia sus objetivos (p.246).

Dado la importancia que tiene el liderazgo en la consecución de objetivos o metas, ha sido objeto de múltiples estudios, de manera que existen diferentes opiniones, formas de explicar y por tanto diferentes teorías sobre el liderazgo. Dentro de las cuales tomaremos los siguientes:

Liderazgo Situacional

En esta teoría los autores Hersey y Blanchard mencionan que no existe un estilo de liderazgo que sea mejor que otro ya que la mejor manera de aplicar un estilo de liderazgo es enfocándose en las características específicas de cada situación laboral (es decir: empleados, actividades, lugar, etc.) para poder adaptarse a ella.

Según los autores el estilo de liderazgo que se va aplicar debe definirse en base a las interacciones entre:

- La conducta directiva de tarea: Ordenes sobre cómo, donde y cuando hacer el trabajo.
- La conducta de relación: Apoyo emocional que ofrece el líder a los empleados.
- La madurez de los empleados y su nivel de preparación.

Como resultado de estas interacciones obtenemos 4 estilos de liderazgo diferentes:

- A. Líder Instructor: Aquel que dice a los empleados qué, cómo, cuándo y dónde realizar la tarea. La comunicación es de forma unilateral descendente. Este tipo de liderazgo es necesario aplicarlo cuando el nivel de madurez de los empleados es muy bajo y presentan la necesidad que se les realice indicaciones sobre el desempeño de sus funciones.
- B. Líder Persuasivo: En este caso se presenta un comportamiento directivo así como de apoyo, la comunicación es tanto ascendente y descendente y es necesario

aplicarlo cuando los empleados muestran interés por realizar las tareas aunque no tienen claro la forma de realizarlo.

- C. Líder Participativo: Aplicable cuando la toma de decisiones se realiza mediante ambas partes, tanto por el líder como por los empleados. El nivel de madurez que presentan los empleados es moderado, ya que tienen la capacidad para tener responsabilidades pero se muestran reacios a asumirlos.
- D. Líder que delega: En este caso el grado de madurez que poseen los empleados es alto, teniendo confianza en sí mismos, pudiendo así responsabilizarse de su trabajo y asumiendo dicha responsabilidad.

Liderazgo Transaccional

En esta teoría se hace el enfoque en las actividades que deben realizar los empleados para alcanzar los objetivos. Tiene como filosofía básica que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder hacia los subordinados y viceversa. El líder de estilo transaccional hace hincapié a la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmosfera en la cual se pueda percibir unión cercana entre los esfuerzos y resultados deseados.

Liderazgo Transformacional

El líder transformacional motiva a los colaboradores a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus seguidores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación determinada. Este tipo de liderazgo tiene tendencia al cambio, a la modificación de aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

Tabla 1 Liderazgo Transformacional

AUTOR	APORTE A LA TEORÍA
BURNS	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de innovación y colaboración. • Cuidado de recursos, confianza y compromiso. • Fomento del trabajo en equipo.
BERNARD BASS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de grupos y organizaciones. • Visión de futuro • Elevan los deseos de logro y autodesarrollo

Fuente: (Ramos M. , 2005).

DIMENSIONES DE LIDERAZGO

A. EQUIPOS DE TRABAJO

Porret (2010) indica que:

El equipo de trabajo es aquel en el que sus miembros generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado y el compromiso del trabajo colectivo. Es un grupo de trabajadores seleccionados por la dirección de la empresa, dispuestos a usar habilidades y conocimientos particulares, complementándose con sus perfiles profesionales, obteniendo como resultado un nivel de rendimiento mayor a la suma de aportes individuales (p.80).

El autor hace referencia de esta dimensión al agrupamiento de personas que buscan lograr sus objetivos en común a través del compromiso y el desarrollo que cada uno sume al equipo.

Indicadores de Equipo de trabajo

1. Eficacia

Rojas (2012) manifiesta que:

“Capacidad respuesta de poder lograr un resultado planteado, o para producir un efecto esperado” (p.23).

2. Capacitación

Orozco (2018) determina que:

La capacitación hace referencia a una actividad educativa que sirve de ayuda al desarrollo de las capacidades humanas. Se muestra como un proceso simple cuando es utilizado como un medio para proveer conocimientos, sin embargo se puede presentar complejo cuando lo tomamos como parte de un sistema integral de formación para generar cambios en las personas (p.5).

B. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

Hiam (2005) hace referencia de:

“[...] Es el proceso mediante el cual se busca lograr una ventaja competitiva en relación a los competidores de la organización, a través de la dirección de un líder a su determinado grupo o equipo” (p.72).

Indicadores de Estrategias de Liderazgo

1. Motivación

Martínez (2013) refiere lo siguiente:

“La motivación se presenta como aquel impulso que conduce a un individuo a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación” (p, 140).

2. Comunicación

Luna (2014) realiza la siguiente acotación:

“Aquel proceso llamado comunicación consiste en la codificación de un mensaje por parte del emisor, para que este sea transmitido por medio de un canal seleccionado y luego terminar con la decodificación del mensaje por parte del receptor” (p.57).

C. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Goleman (2012) resalta que:

“La inteligencia emocional hablamos ante todo de nuestra capacidad para dirigirnos con efectividad a los demás y a nosotros mismos, de conectar con nuestras emociones, de gestionarlas, de auto-motivarnos, de frenar los impulsos y de vencer las frustraciones” (p.80).

Indicadores de Inteligencia emocional

1. Asertividad

Belzunce, Dávila y Martínez (2013) hacen referencia que:

[...] esta competencia expresa un estilo de comunicación directo, claro y equilibrado por parte del directivo mediante el cual, sin ser irrespetuoso ni ofensivo con nadie de su entorno laboral, expresa su opinión y defiende sus convicciones. Además su correcta práctica exige tener en cuenta las emociones, actuando desde un estado interior de autoconfianza, dominando el miedo y maximizando la empatía (p.70).

2. Empatía

La empatía es uno de los elementos clave que quedan integrados en el marco de la inteligencia emocional ya que es la capacidad de sentir las emociones que otros individuos están experimentando, así como comprender aquello que piensan respecto a su mundo (Ramos, Fernandez-Berrocal, & P, 2016, pág. 56).

Teoría tridimensional de la eficacia gerencial de William James Reddin

Esta teoría fue creada en 1967 por el británico psicólogo y consultor de gestión William James Reddin, quién la puso a prueba en diferentes organizaciones de Canadá entre las cuales está el gobierno estatal de Manitoba. A su vez esta teoría se enfocó en la capacidad que demuestra el administrador para manejar los cambios en los diferentes contextos y situaciones que se presenten .en las empresas.

“Para que la acción de un individuo resulte eficaz ante una circunstancia, este debe determinar qué actividad debe llevarse a cabo y la manera de establecer una relación correcta con el entorno” (López, 2010, pág. 21).

Ascary, Berún, Peña y Treviño (2015) mencionaron que:

La exigencia del administrador depende de la eficacia ante situaciones adversas, la cual debe ser evaluada en base a los resultados y no en insumos. La eficacia no se ubica en la personalidad sino en la manipulación correcta de las situaciones centrándose en lo que se obtiene (p.53).

El autor refiere a las habilidades que posee el líder para manejar las situaciones de cambio necesarias para el desarrollo organizacional, ejerciendo un liderazgo eficaz el cual se vea reflejado en los resultados que obtiene en su gestión.

1.3.2 Desarrollo organizacional

Conceptualización de Desarrollo organizacional

El Desarrollo organizacional, aquel proceso con tendencia al cambio para la resolución de problemas en una organización apoyado por la alta gerencia para mejorar la visión y delegación de autoridad, que a través de la planeación puede llevarse a cabo en el largo plazo, siendo aplicado tanto en la conducta de los miembros de una organización como de la propia estructura organizacional involucrándose en temas como el clima organizacional, la productividad, los conflictos y la motivación (Torres, 2015, pág. 218).

Pinto (2012) acotó lo siguiente:

[...] es una respuesta al cambio, una estrategia educacional la cual busca cambiar las creencias, valores y estructuras de las organizaciones, con el fin de lograr la adaptación a las tendencias tecnológicas modernas y a los nuevos mercados y retos, incluyendo el mismo cambio vertiginoso (p.20).

Dimensiones de Desarrollo organizacional

A. GESTIÓN DEL CAMBIO

Ordoñez (2010) manifiesta que:

El proceso de cambio en una organización obliga a sus miembros a sumar a su actividad cotidiana dos tipos de tareas: las normales de cualquier gestión y las provocadas por el estado de transición. Las innovaciones requieren ser administradas, lo que naturalmente incluye modificar las metas de la empresa, mejorar la estructura del organigrama, rediseñar procedimientos, manejar diariamente las tareas necesarias para avanzar en la innovación y estimar las consecuencias de esas tareas en el ambiente de trabajo (p.212).

Se hace referencia a la gestión del cambio como una transición mediante la cual una organización tiene la capacidad de adaptarse a los cambios que se presentan con el paso del tiempo a través de la aplicación de un plan de innovación entre otras estrategias con el fin de mantener la mejora continua de la organización a pesar de los cambios.

Indicadores de Gestión del cambio

1. Adaptación

Wayne y Noe (2005) mencionaron que:

“La adaptación organizacional es la percepción de la gerencia del grado en que el empleado potencial se adaptara a la cultura o al sistema de valores de la empresa”.

2. Innovación

Ordoñez (2010) manifestó que:

“El plan de innovación debe ser una fuente de orgullo para los empleados; una razón para que sientan que la empresa crece y que habrá un lugar para ellos” (p.228).

3. Mejora Continua

“La mejora continua es un proceso de diseño de soluciones de mayor valor agregado que las existentes en una organización. Además también la define como: la actitud basada en el concepto de estar a la búsqueda de incrementar el valor agregado que se brinda al cliente” (Ferrer, 2005, pág. 78).

B. CLIMA ORGANIZACIONAL

Luna (2014) mencionó que:

“El clima organizacional es el ambiente dentro del cual una persona desempeña su trabajo diariamente, es la expresión personal de la percepción que existe en la relación entre trabajadores y directivos de la organización y que incide de manera directa en el desenvolvimiento de la misma” (p.138).

Entonces, definimos a esta dimensión como el ambiente generado por los integrantes de una empresa en el cual se refleja la interacción de sus emociones, actividades cotidianas y características tanto personales como de la organización, los cuales son percibidos por cada individuo que la conforma.

Indicadores de Clima organizacional

1. Objetivos

“Los objetivos organizacionales sirven de orientación, prefigurando un estado de cosas final al que la organización pretende llegar. Facilitando criterios y planes de actuación para los involucrados y sirviendo de unidad de medición para las organizaciones” (Ruiz, 2008, pág. 56) .

2. Remuneración

Chiavenato (2009) hace mención de lo siguiente:

“El empleado tiene que demostrar interés para dedicarse a su trabajo y empeño personal, con conocimientos y habilidades, siempre y cuando tenga buena compensación” (p.283).

3. Autonomía

“La autonomía es el grado en que el trabajo permite a la persona que lo realiza organizar las tareas e incluso determinar los métodos a utilizar” (Llaneza, 2009, pág. 411).

C. PLANEACIÓN

Luna (2014) planteó lo siguiente:

La planeación es el proceso que consiste en decidir sobre la misión, visión, valores, objetivos y estrategias de una organización. Es decir, determina que quiere ser la empresa, donde se va establecer, cuando va iniciar las operaciones y como lo va lograr. Sin esta lo que se realice en la organización, dirección y control no tiene razón de ser (p.58).

Lerma y Barcena (2012):

La planeación está asociada a la capacidad de imaginación con respecto al futuro deseado; estos términos van en conjunto debido a que planear es tan solo una actividad común; Es el arte de interpretar los acontecimientos del presente para conseguir los objetivos esperados en la medida que se aplique el pensamiento creativo, imaginativo y analítico (p.15).

Indicadores de Planeación

1. Visión

“Es el estado del futuro deseado, el cual la empresa buscar crear y lograr en base a sus esfuerzos y acciones. A su vez, la visión debe tener características tales como ser compartida, realista, motivadora, sencilla y de fácil comunicación” (Caldas, Lacalle, & Carrión, 2012, pág. 19).

2. Procedimientos

Caldas, Lacalle, Carrión (2012) hacen la siguiente indicación:

“Son aquellos que indican cronológicamente la manera en la cual se debe realizar el trabajo estableciendo los pasos de inicio, desarrollo y fin, de acuerdo a las políticas establecidas” (p.24).

1.4 Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?

b) ¿Cuál es la relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?

c) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Teórica

El actual investigación tendrá justificación teórica debido a que se busca que sirva como aporte o medio informativo del conocimiento ya existente sobre temas de liderazgo en relación con el desarrollo organizacional, a través de las teorías relacionadas y los conceptos básicos para obtener la información correspondientes a los fenómenos en análisis de dicho estudio. Por ello con la finalidad que los futuros estudiantes analicen las diversas opiniones con respecto al tema en análisis y que puede servir de apoyo para próximas investigaciones se realiza esta tesis.

1.5.2. Justificación Práctica

Se lleva a cabo esta investigación teniendo como fin adecuarlo como material de consulta a la Notaria Gómez Anaya ante la necesidad de encontrar estrategias para su desarrollo como empresa y mejorar la situación actual que tienen como mype, es por ello que analizamos la relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional para poder brindar soluciones que contribuyan a su crecimiento. A su vez, este estudio también podrá ser utilizado por estudiantes, administradores o personas las cuales se encuentren interesados en el tema que buscan información sobre las variables antes mencionadas.

1.5.3 Justificación Metodológica

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, así también fue usado el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo para poder formular hipótesis con posibles soluciones y verificarlos con los resultados obtenidos de manera empírica, a su vez el nivel descriptivo correlacional puesto que describirá los fenómenos en investigación y se medirá la relación que existe entre ambas. A su vez tiene el diseño no experimental de corte transversal porque no existe manipulación de las variables y serán medidos en un tiempo determinado.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

H0: Existe relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

Hi: Existe relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

Identificar la relación existente entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.

II MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El presente estudio fue elaborado mediante el diseño no experimental, debido a que no existió manipulación de variables. Además la recolección de datos en relación a las variables se efectuó en un momento específico entonces es de corte transversal.

Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018), indican que:

[...] En este tipo de diseño no existe manipulación deliberada de variables; Es decir el estudio de los fenómenos es tal cual se desarrollan en su contexto regular, describiendo o analizando las variables y la relación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar cambio alguno de parte del investigador (p.87).

Así también, Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) mencionan:

[...] los diseños no experimentales pueden clasificarse por su dimensión temporal, es decir por las veces que en el tiempo se recolectarán los datos en transeccionales o transversales y longitudinales. Los diseños transversales se emplean cuando el método o técnicas se a emplear se aplican por única vez (p.88).

Nivel de la investigación

Este trabajo de investigación tuvo un nivel descriptivo – Correlacional, describirá las variables de investigación y a su vez se medirá la relación que existe entre ambas

Tamayo y Tamayo (2010) argumentan:

La investigación descriptiva incluye la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y composición o los procesos de los fenómenos. Se hace hincapié en las conclusiones dominantes o en la manera en la que una persona, grupo o cosa funciona o se trabaja en el presente (p.46).

Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2010) “[...] en este tipo de investigación se centra fundamentalmente determinar la medida en el cual los cambios en uno o más factores son concomitantes con la variación en otro factor o factores” (p.50).

Tipo de la investigación

La investigación de tipo aplicada fue la que se usó para este estudio, porque busca explicar fenómenos concretos en casos específicos y no busca generalizar, ello con el fin de contribuir al conocimiento científico.

La autora Baena (2014), menciona:

La investigación aplicada, se plantea problemas concretos los cuales requieren soluciones inmediatas e iguales de específicas. Por otra parte, la investigación aplicada concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales y destinar sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean en la sociedad (p.11).

Método Hipotético deductivo

Método mediante el cual se planteó las hipótesis para poder darle solución a la problemática expuesta, para posteriormente contrastarlo en la realidad y poder garantizar la validez de la presente investigación. En este caso el método utilizado fue el Hipotético – deductivo ya que se buscó comprobar la veracidad de los enunciados propuestos en la hipótesis.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan: “el método hipotético-deductivo conlleva a las investigaciones cuantitativas, lo cual refiere que de una teoría general sean derivadas hipótesis, si los resultados confirman la hipótesis entonces genera confianza sobre la teoría, caso contrario es refutada y posteriormente descartada” (p.93),

2.2 Variables y Operacionalización

Liderazgo

Según Rodríguez, Teba, Tejero, Díaz, Curós y Oltra (2011) mencionan que:

El liderazgo es la capacidad para convencer a otros de laborar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Es decir, las actividades principales de la administración, tales como la planificación, organización y toma de decisiones solo resultan efectivas hasta el momento en el cual líder estimula a través del poder de la motivación en las personas y logra guiarlas hacia sus objetivos (p.246).

Desarrollo Organizacional

El Desarrollo organizacional es un proceso de cambio para la resolución de problemas en una organización apoyado por la alta gerencia para mejorar la visión y delegación de autoridad, que a través de la planeación puede llevarse a cabo en el largo plazo, siendo aplicado tanto en la conducta de los miembros de una organización como de la propia estructura organizacional involucrándose en temas como el clima organizacional, la productividad, los conflictos y la motivación (Torres, 2015, pág. 218).

Tabla 2 Operacionalización de Variables

“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018”						
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo	Según Rodríguez, Teba, Tejero, Díaz, Curós y Oltra (2011) mencionan que: El liderazgo es la capacidad de convencer a otros de laborar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Es decir, las actividades principales de la administración, tales como la planificación organización y toma de decisiones solo resultan efectivas hasta que el líder estimula a través del poder de la motivación en las personas y logra guiarlas hacia sus objetivos (p.246)	La Liderazgo del personal se evaluará a través de dos dimensiones empleando un cuestionario en escala de Likert. Posterior a ello se procesaran los datos en un análisis estadístico SPSS para medir la confiabilidad.	Equipo de trabajo	Eficacia	1, 2	ORDINAL
			Estrategias de Liderazgo	Capacitación	3, 4	
				Motivación	5, 6	
			Inteligencia emocional	Comunicación	7	
Desarrollo Organizacional	“El Desarrollo organizacional es un proceso de cambio para la resolución de problemas en una organización apoyado por la alta gerencia para mejorar la visión y delegación de autoridad, que a través de la planeación puede llevarse a cabo en el largo plazo, siendo aplicado tanto en la conducta de los miembros de una organización como de la propia estructura organizacional involucrándose en temas como el clima organizacional, la productividad, los conflictos y la motivación” (Torres, 2015, p.218)	La variable Desarrollo organizacional se evaluará a través de dos dimensiones, empleando un cuestionario en escala de Likert. Posteriormente se procesaran los datos en un análisis estadístico SPSS para medir la confiabilidad.	Gestión del cambio	Asertividad	8	ORDINAL
				Empatía	9	
			Clima organizacional	Adaptación	10	
				Innovación	11, 12	
			Planeación	Mejora continua	13	
				Objetivos	14	
	Remuneración	15, 16				
	Autonomía	17,18				
	Visión	19				
	Procedimientos	20				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>P. G</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, año 2018?</p>	<p>O.G</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, año 2018?</p>	<p>H.G</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.</p>	<p><u>EL LIDERAZGO</u></p> <p>Según Rodríguez, Teba, Tejero, Díaz, Curós y Oltra (2011) mencionan que: El liderazgo es la capacidad de convencer a otros de laborar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Es decir, las actividades de la administración, tales como la planificación organización y toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y logra guiarlas hacia sus objetivos (p.246)</p>	<p><u>EQUIPOS DE TRABAJO</u></p> <p>Eficacia Capacitación</p> <p><u>ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO</u></p> <p>Motivación Comunicación</p> <p><u>INTELIGENCIA EMOCIONAL</u></p> <p>Asertividad Empatía</p> <p><u>GESTIÓN DEL CAMBIO</u></p> <p>Adaptación Innovación Mejora</p> <p><u>CLIMA ORGANIZACIONAL</u></p> <p>Objetivos Remuneración Autonomía</p> <p><u>PLANEACIÓN</u></p> <p>Visión Procedimientos</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional – descriptivo</p> <p>POBLACIÓN: Los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya , 2018</p> <p>MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Programa estadístico SPSS</p>
<p>P.E</p> <p>¿Cuál es la relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las estrategias del liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018?</p>	<p>O.E</p> <p>•Determinar la relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>•Determinar la relación entre las estrategias del liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018</p> <p>•Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.</p>	<p>H.E</p> <p>• Existe relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018</p> <p>•Existe relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018</p> <p>•Existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018.</p>	<p><u>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</u></p> <p>“El Desarrollo organizacional es un proceso de cambio para la resolución de problemas en una organización apoyado por la alta gerencia para mejorar la visión y delegación de autoridad, que a través de la planeación puede llevarse a cabo en el largo plazo, siendo aplicado tanto en la conducta de los miembros de una organización como de la propia estructura organizacional involucrándose en temas como el clima organizacional, la productividad, los conflictos y la motivación” (Torres, 2015, p.218)</p>	<p><u>CLIMA ORGANIZACIONAL</u></p> <p>Objetivos Remuneración Autonomía</p> <p><u>PLANEACIÓN</u></p> <p>Visión Procedimientos</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional – descriptivo</p> <p>POBLACIÓN: Los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya , 2018</p> <p>MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Programa estadístico SPSS</p>

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población para esta investigación científica estará conformada por 30 trabajadores, quienes se encuentran auxiliares administrativos, asistentes legales, orientadores y responsables de área de la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas.

Bernal (2010) hace mención de lo siguiente:

Se denomina población a la totalidad o conjunto de elementos (personas, animales, números, etc.) susceptibles de presentar una o varias características en común que estén bien definidas, llamándose muestra a cualquier subconjunto de la población (p.160).

Tal como se hace mención se utilizara a la totalidad de trabajadores de la Notaría, los cuales están distribuidos según la siguiente tabla:

Tabla 4 Características de la Población

<i>ÀREA</i>	<i>CARGO</i>	<i>CANTIDAD</i>
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRADOR	1
	ASISTENTE ADM.	2
	AUXILIAR ADM.	3
	SECRETARIA	1
	CAJERO	1
ESCRITURAS PÚBLICAS	ORIENTADOR	3
	ASISTENTE LEGAL	4
	AUXILIAR	3
LEGALIZACIONES	RESPONSABLE	1
	ASISTENTE	3
	REDACCIÓN	2
	ORIENTADOR	2
DESPACHO	RESPONSABLE	4
	LEGAL	
TOTAL		30

Fuente: Elaboración Propia

2.3.2 Muestra

La muestra a la cual se aplicó el instrumento fue conformada por 30 personas entre ellos auxiliares administrativos, asistentes legales, orientadores y responsables de área de la Notaría Gómez Anaya. Es decir se aplicará a la totalidad del personal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) opinaron:

[...] la investigación se favorecida mediante el uso de la muestra censal debido a la generalización de los resultados para los sistemas estudiados. Ello también beneficia la validación de cualquier instrumento para lograr su adaptación, lo que confiere a la investigación tales cualidades cuando se emplea como unidad de análisis a toda la población (p.123).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos

Se obtuvo la información necesaria mediante el uso de la técnica de la encuesta, dicha técnica que fue empleada en la muestra de estudio mediante preguntas debidamente elaboradas.

Merino (2010), determinó:

La encuesta es una técnica de investigación cuantitativa, la cual cumple con características específicas. En ella, el encuestador se pone en contacto con el encuestado con el fin de obtener información, sea esta de manera escrita o verbal. [...] Esta técnica permite un elevado porcentaje de respuesta debido a que el contacto directo beneficia la obtención de información necesaria (p. 82).

2.4.2 Instrumento de recolección de datos: El cuestionario

El cuestionario fue empleado con el fin de recolectar los datos para el análisis. Dicho instrumento consta de 20 interrogantes el cual está dirigido a los colaboradores de la Notaría Gómez Anaya.

Bernal (2010), definió al cuestionario de la siguiente manera:

Grupo de interrogantes diseñadas con el propósito de generar los datos necesarios, para lograr los objetivos del proyecto de investigación. Este es un plan formal para obtener información de la unidad de análisis, objeto de estudio y centro de investigación (p.250).

2.4.3 Validez

Para su validez este estudio obtuvo la validación mediante el juicio de expertos en investigación, ante lo cual decidí recurrir a la opinión de los docentes de la Universidad Cesar Vallejo quienes ostentan una amplia trayectoria y excelente preparación para poder brindar su asesoramiento.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron lo siguiente:

“**Validez:** Grado en el cual el instrumento mide las variables realizadas, según el contenido” (p.95).

2.4.4 Confiabilidad

Para establecer el nivel de confiabilidad del cuestionario tipo Likert, se aplicó una prueba piloto con una base de 30 encuestados, luego de ello será procesada con el software estadístico Spss24. La prueba del coeficiente de alfa de cronbach, es el cual brindara el grado de confiabilidad del instrumento.

“**Confiabilidad:** Es el rango en el cual un determinado instrumento brinda resultados coherentes y concretos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 95).

A continuación presentamos la tabla de interpretación de confiabilidad según una escala de rangos, los cuales fueron diseñados por Palella y Martins, quienes a su vez definieron también una escala de valor con fines interpretativos del rango de confiabilidad.

Tabla 5 Nivel de Confiabilidad

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0.80 - 1	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy Baja

Fuente: (Palella & Martins, 2012)

Teniendo conocimiento de ello, se procesó la información obtenida en su totalidad en el software SPSS, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 6 Análisis de fiabilidad
Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
Total		30	100,0

a.El descarte por lista se basa en la totalidad de variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

El estadístico de fiabilidad indica que es confiable pues su resultado dio 0,800 o 80%. Por lo tanto la fiabilidad del instrumento como la de los ítems es alta.

2.5. Método de análisis de Datos

Para realizar los análisis pertinentes en esta investigación se procesó la información obtenida en el software SPSS, en el cual se almacenan los datos para luego realizar los cálculos pertinentes que nos brindaran la información relevante para la presente investigación.

El análisis que se realizó a los datos fue aplicable, dado que se lleva a cabo la síntesis e interpretación de los mismos para posteriormente presentar los resultados mediante tablas y gráficos de barra, los cuales serán elaborados por cada dimensión y se evidenciara el resultado general de los datos obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

Los resultados para este estudio son reales no habiendo sido manipulables, los cuales serán obtenidos mediante software. En consecuencia se reafirma la veracidad de los mismos. Por otra parte se respetara la propiedad intelectual y se protegerá la identidad de las personas que serán participes en el estudio.

III RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Para realizar la distribución normal se realiza el cálculo por medio

Si $N < 50$ entonces utilizamos Shapiro Wilk

Hi: El liderazgo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima 2018.

Ho: El liderazgo no se relaciona con el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima 2018.

Regla de decisión

Si el valor de Sig < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Si el valor de Sig > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Entonces, se procedió al análisis de datos en el SPSS 24, con una muestra de 30 personas, teniendo como resultado el siguiente:

Tabla 7 Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,806	30	,000
Desarrollo Organizacional	,778	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del Spss 24

Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual se muestra en la tabla anterior, las variables de esta investigación tienen un nivel de significancia menor al del 0.05, “ $0.000 < 0.05$ ”. Esto quiere decir que, rechazamos la hipótesis nula y por ende aceptamos la hipótesis alterna, el cual indica que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima 2018.

3.1.1 Estadística Descriptiva

Se analizó las 30 encuestas realizadas a los colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018. Obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 8 Variable Liderazgo (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
Válidos NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	13,3
DE ACUERDO	17	56,7	56,7	70,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

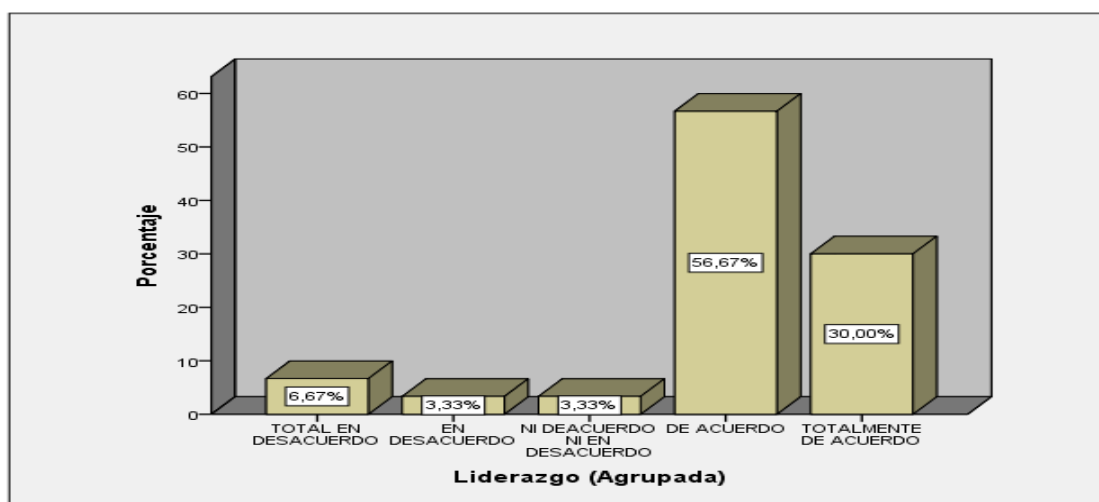


Figura 1 Liderazgo (Agrupado)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 8 y figura 1 se evidencia que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron a las preguntas de la variable “**Liderazgo**”, de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra Total en desacuerdo, un 3.33% se muestra en desacuerdo, el mismo porcentaje de 3.33% se encuentra ni de acuerdo ni en des acuerdo, mientras que un 56.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 30% señalan un total de acuerdo.

Tabla 9 Dimensión Equipos de trabajo (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
DE ACUERDO	14	46,7	46,7	63,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

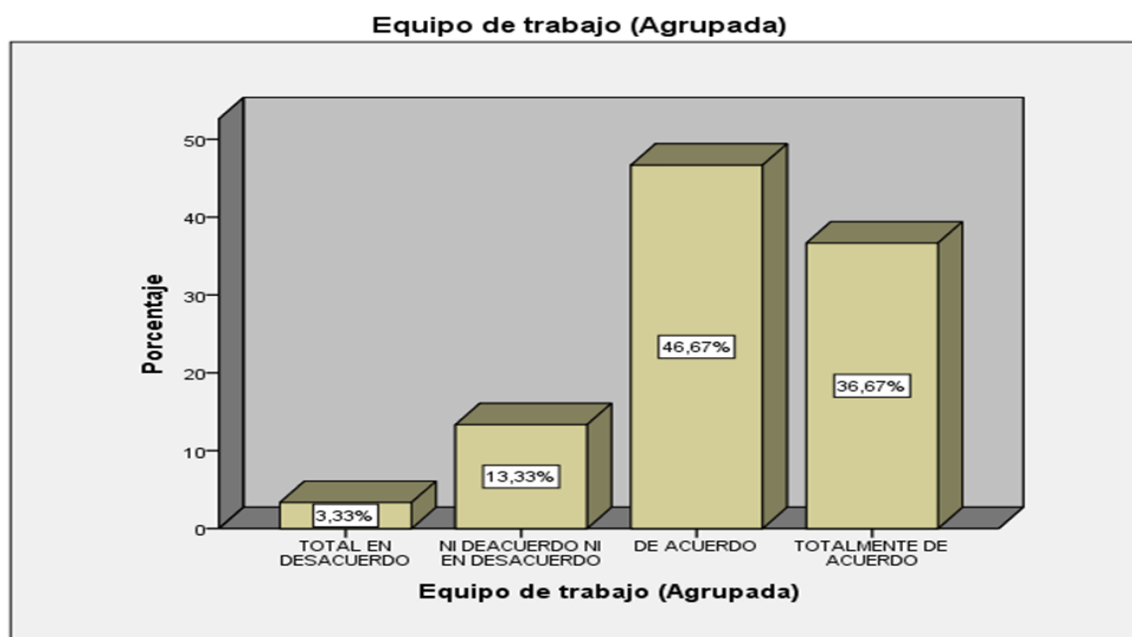


Figura 2 Equipo de trabajo (Agrupado)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 9 y figura 2, se analiza que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, opinaron sobre las preguntas de la dimensión “equipos de trabajo”, de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra Total en desacuerdo, un 13.33% se encuentra ni de acuerdo ni en des acuerdo, mientras que un 46.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 36.67% señalan un total de acuerdo.

Tabla 10 Dimensión Estrategias de Liderazgo (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	33,3
DE ACUERDO	6	20,0	20,0	53,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

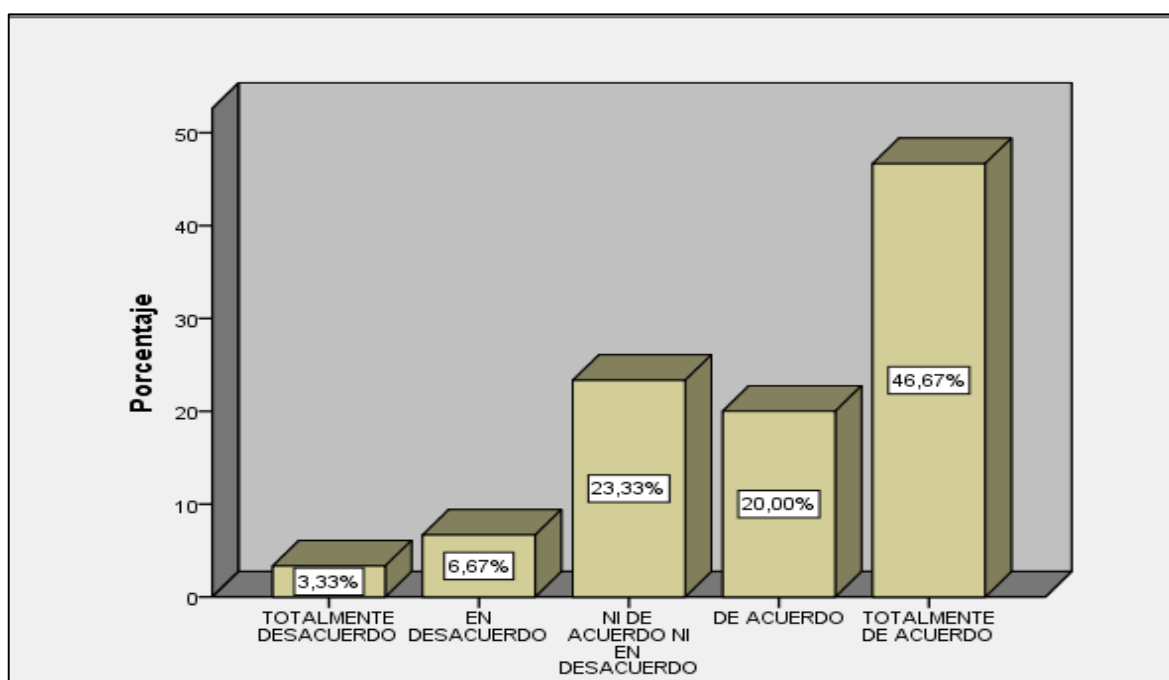


Figura 3 Estrategias de liderazgo (Agrupado)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 10 y figura 3, se contempla que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, dieron su respuesta a las preguntas de la dimensión “estrategias de liderazgo”, de la siguiente manera: Un 3.3% se muestra Total en desacuerdo, un 6.67% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 23.33% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 20% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 46.67% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 11 Inteligencia Emocional (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
Válidos DE ACUERDO	15	50,0	50,0	66,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

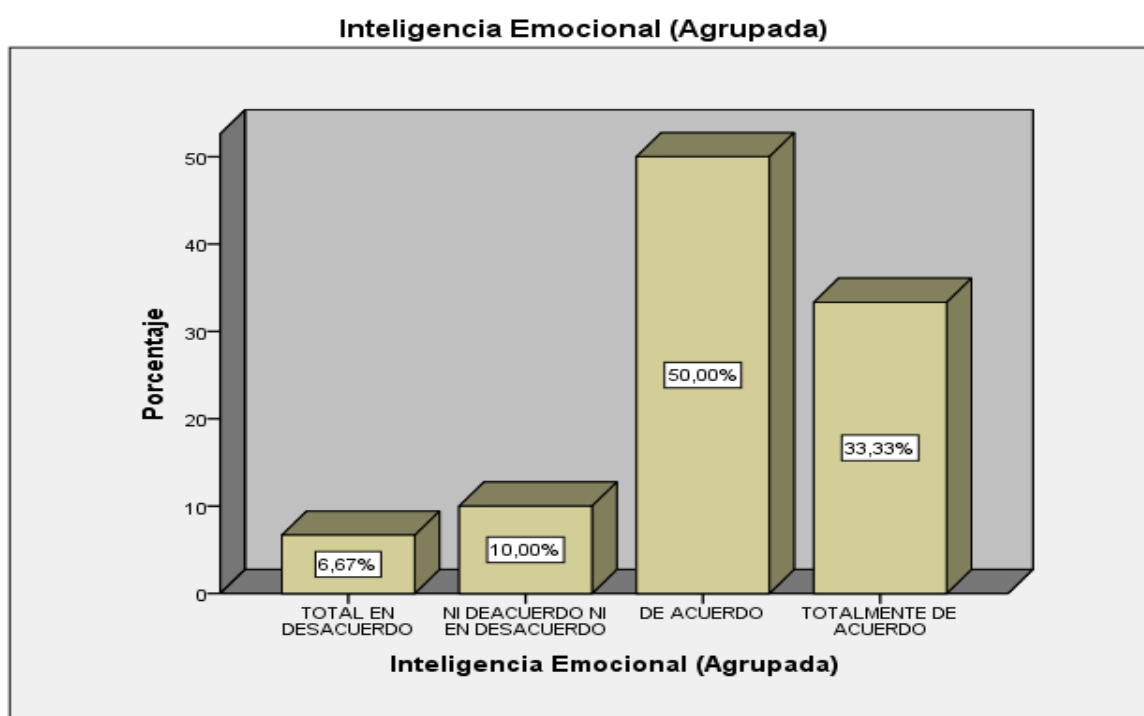


Figura 4 Inteligencia emocional (Agrupado)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 11 y figura 4, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, dieron sus respuestas sobre la dimensión “inteligencia emocional”, de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra Total en desacuerdo, mientras que un 10% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 50% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 33.3% señalan estar totalmente de acuerdo.

3.1.2 Variable Desarrollo Organizacional

Tabla 12 Variable Desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
Válidos NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	13,3
DE ACUERDO	17	56,7	56,7	70,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24.

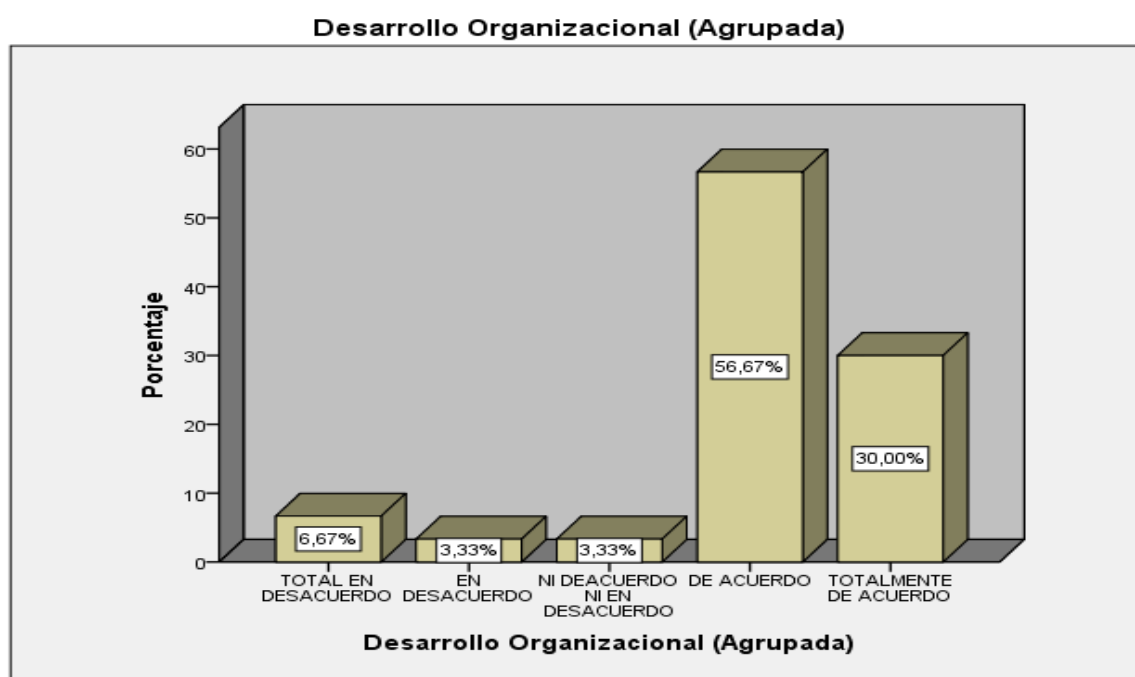


Figura 5 Desarrollo organizacional (Agrupado)

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 12 y figura 5, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron las preguntas de la variable Desarrollo organizacional, de la siguiente manera: Un 6.7% se muestra Total en desacuerdo, un 3.33% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 3.33% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 56.7% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 30% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 13 Dimensión Gestión del Cambio (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	3	16,67	16,67	33,37
DE ACUERDO	11	30,0	30,0	63,37
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,63	36,63	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24.

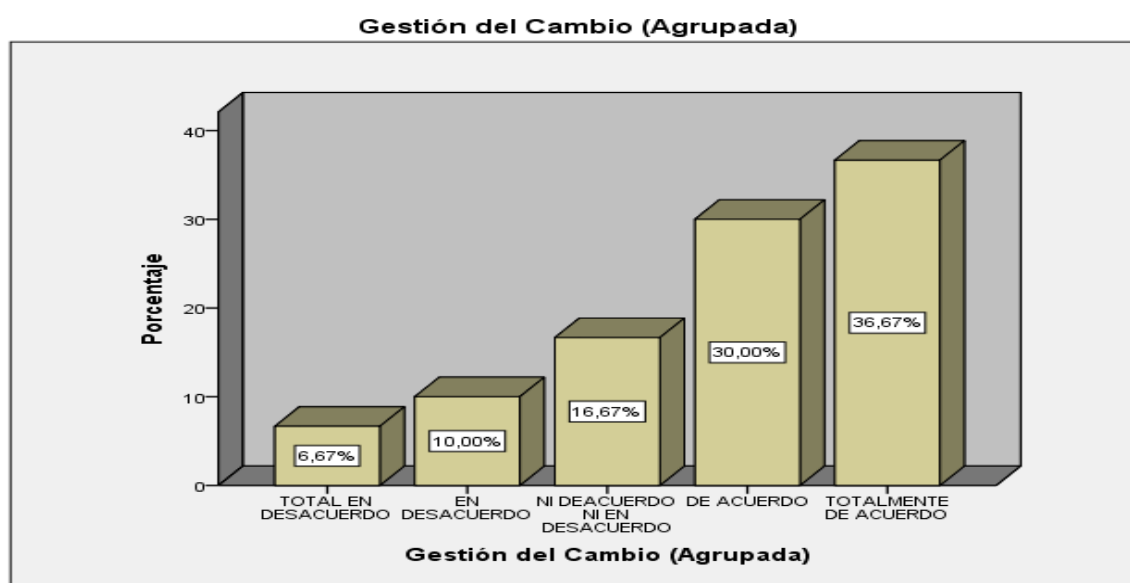


Figura 6 Gestión del cambio (Agrupado)

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 13 y figura 6, se evidencia que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron las preguntas de la dimensión “gestión del cambio”, de la siguiente manera: Un 6.7% se muestra Total en desacuerdo, un 10% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 10% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 30% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 36.63% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 14 Dimensión Clima organizacional (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	13,3
Válidos NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	8	26,7	26,7	40,0
DE ACUERDO	10	33,3	33,3	73,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

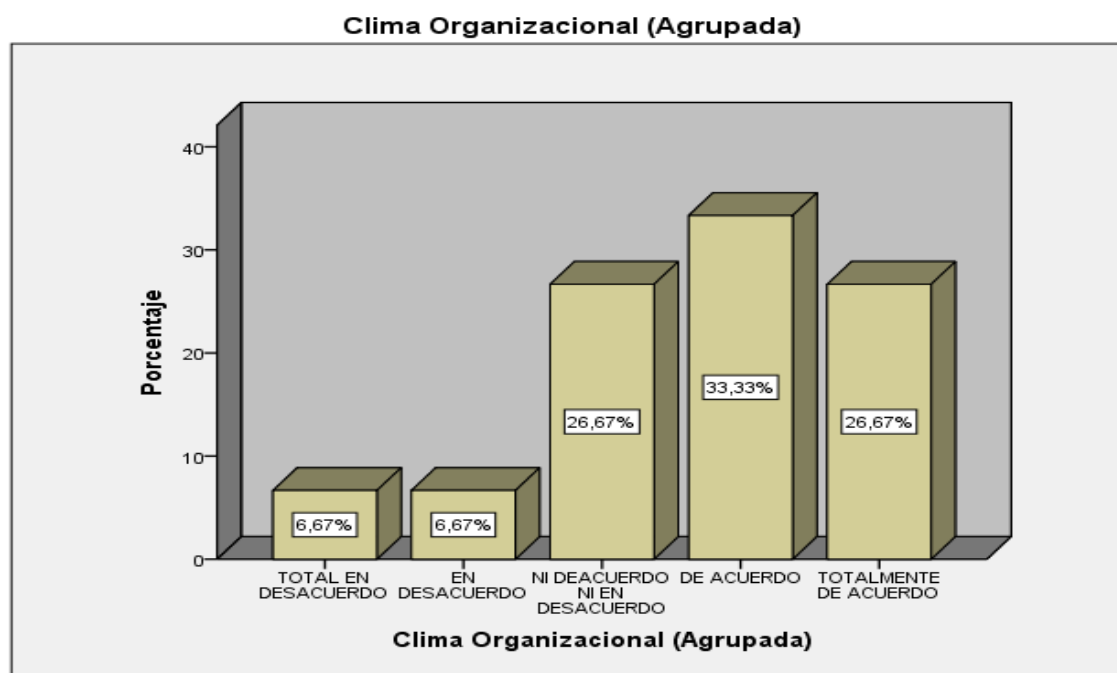


Figura 7 Clima organizacional (Agrupado)

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 14 y figura 7, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron las preguntas de la dimensión “Clima organizacional”, de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra Total en desacuerdo, un 6.67% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 26.67% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 33.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 26.67% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 15 Dimensión Planeación (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	16,7
DE ACUERDO	9	30,0	30,0	46,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

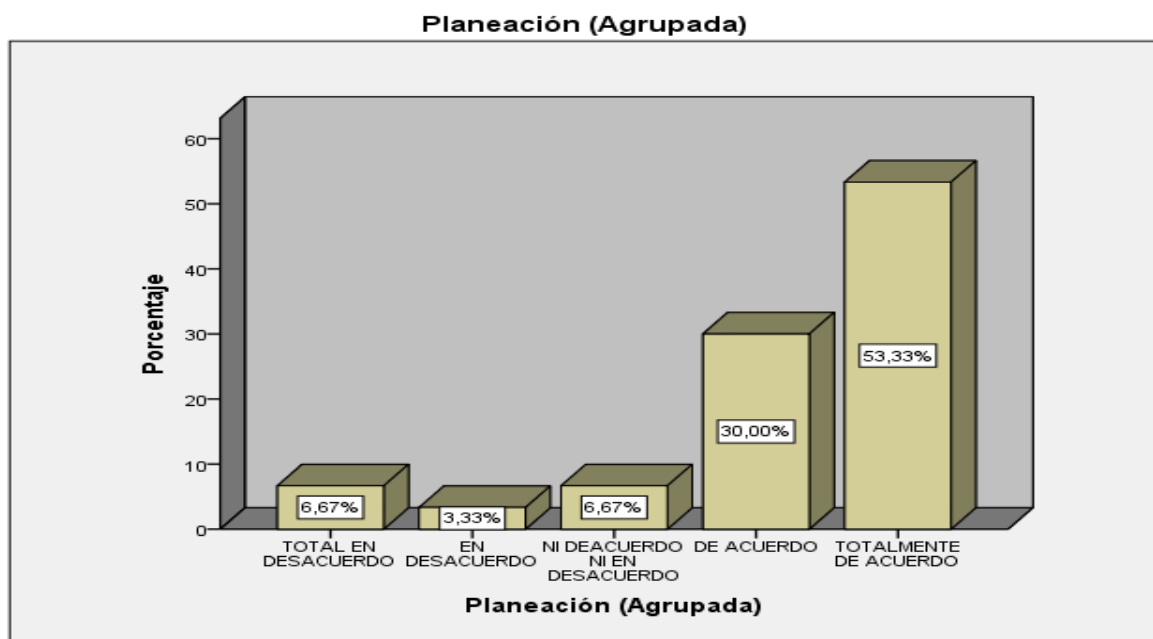


Figura 8 Planeación (Agrupado)

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 15 y figura 8, se puede ver que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron las preguntas de la dimensión “Planeación”, de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra Total en desacuerdo, un 3.33% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 6.67% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 30.00% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 53.33% señalan estar totalmente de acuerdo.

3.1.3 Distribución de frecuencias por pregunta

Tabla 16 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°1: ¿Considera usted que el equipo de trabajo en el cual se desempeña realiza sus funciones de manera eficaz?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	23,3
DE ACUERDO	8	26,7	26,7	50,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

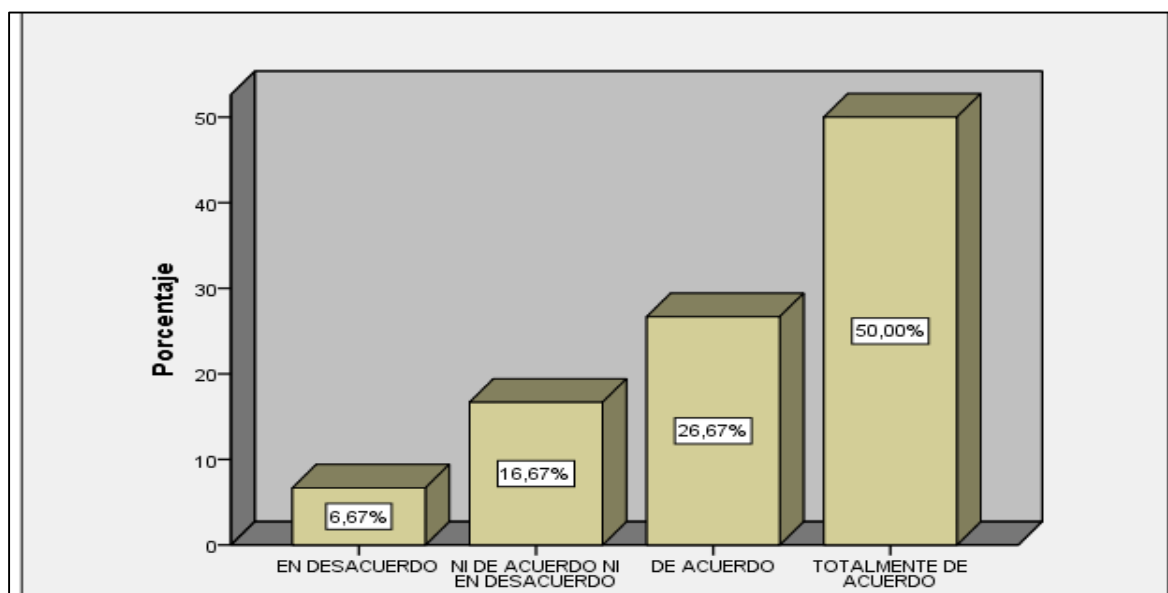


Figura 9 Pregunta N°1

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 16 y figura 9, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°1 de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra en desacuerdo, un 16.67 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 26.67% señalan estar de acuerdo, y por ultimo un 50% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 17 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°2: ¿Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las metas como equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
Válidos DE ACUERDO	7	23,3	23,3	36,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

¿Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las metas como equipo?

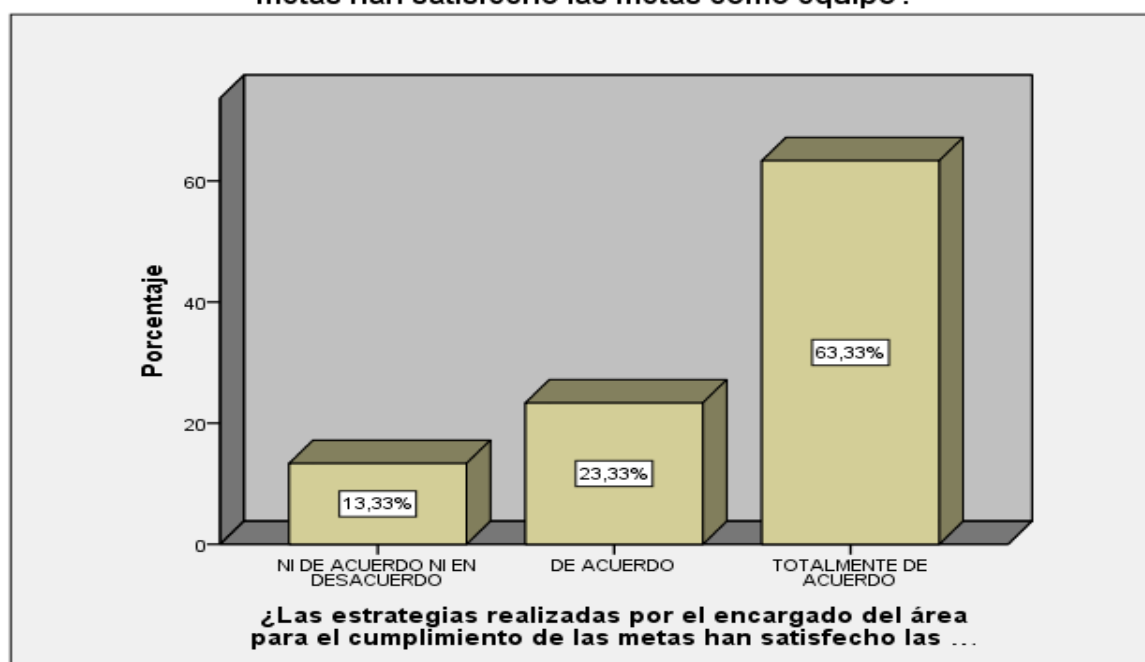


Figura 10 Pregunta N°2

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 17 y figura 10, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°2 de la siguiente manera: Un 13.33 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 23.3 % señalan estar de acuerdo, y por ultimo un 63.33% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°3: ¿Considera usted que la empresa muestra interés por mantener capacitados a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	16,7
DE ACUERDO	15	50,0	50,0	66,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24.

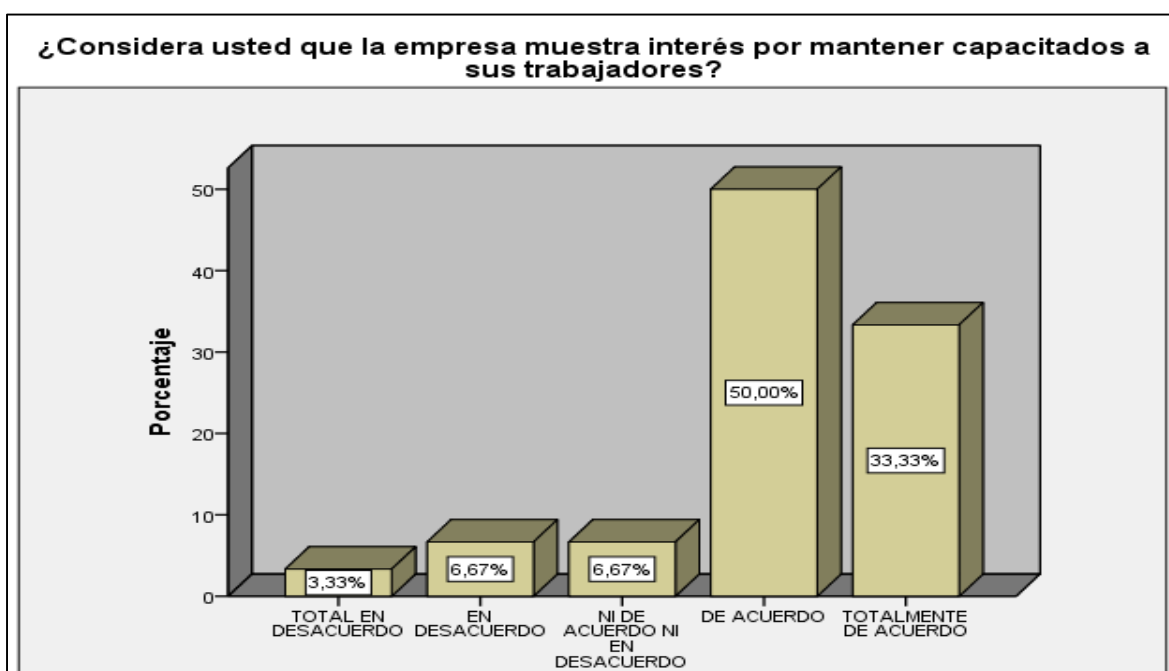


Figura 11 Pregunta N°3

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 18 y figura 11, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°3 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra en desacuerdo, un 6.67 % se en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 6.67% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 50% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 33.3 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 19 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°4: Las capacitaciones en las que participan los trabajadores son accesibles y de interés para su desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	30,0
DE ACUERDO	7	23,3	23,3	53,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

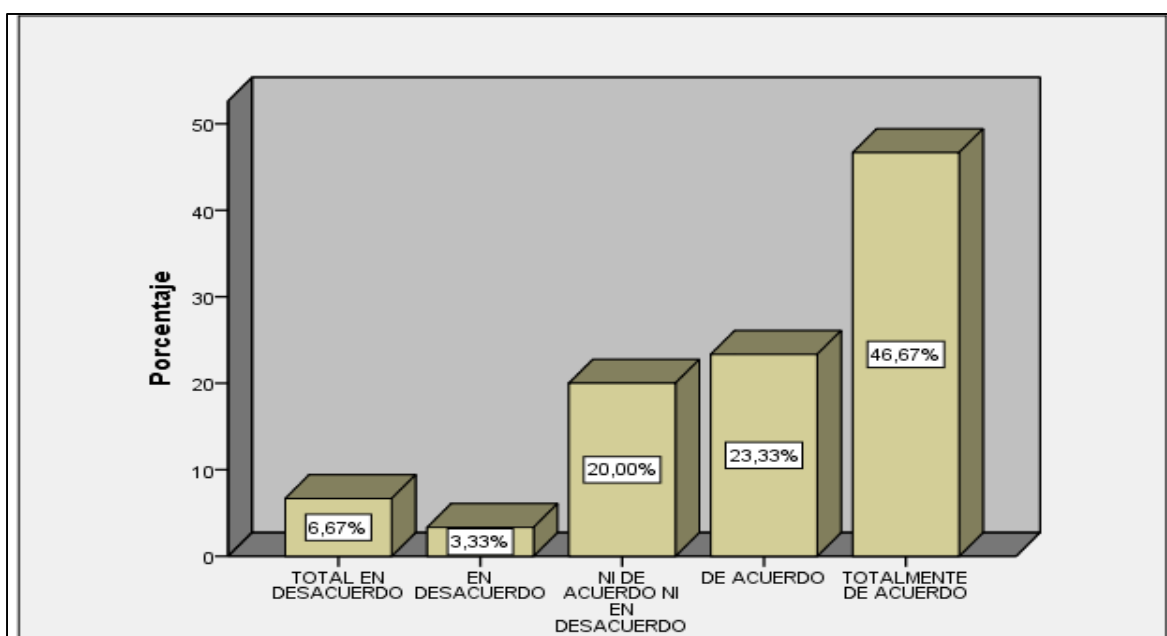


Figura 12 Pregunta N°4

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 19 y figura 12, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°4 de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra totalmente en desacuerdo, un 3.33 % se encuentra en des acuerdo, mientras que un 30% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 23.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 46.67 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 20 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°5: Considera usted que los jefes muestran interés y preocupación por mantener motivados a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	23,3
DE ACUERDO	10	33,3	33,3	56,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

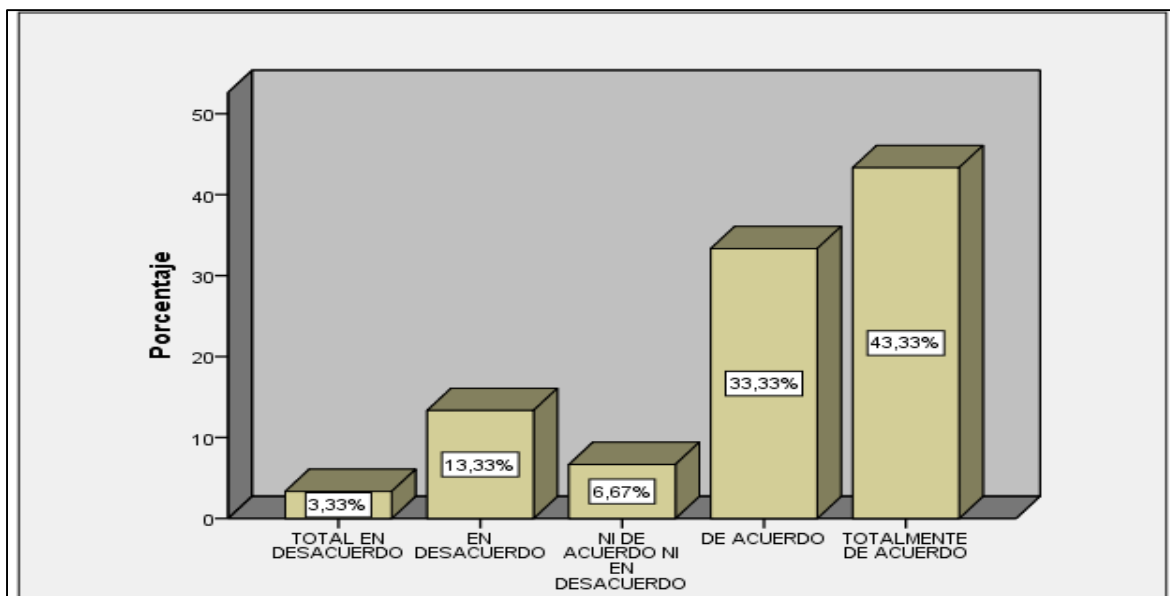


Figura 13 Pregunta N°5

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 20 y figura 13, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°5 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra total en desacuerdo, un 13.33% se encuentra en des acuerdo, mientras que un 6.67% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 33.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 43.3% señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 21 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°6: Se encuentra usted satisfecho con sus expectativas como miembro de esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	13,3
DE ACUERDO	20	66,7	66,7	80,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

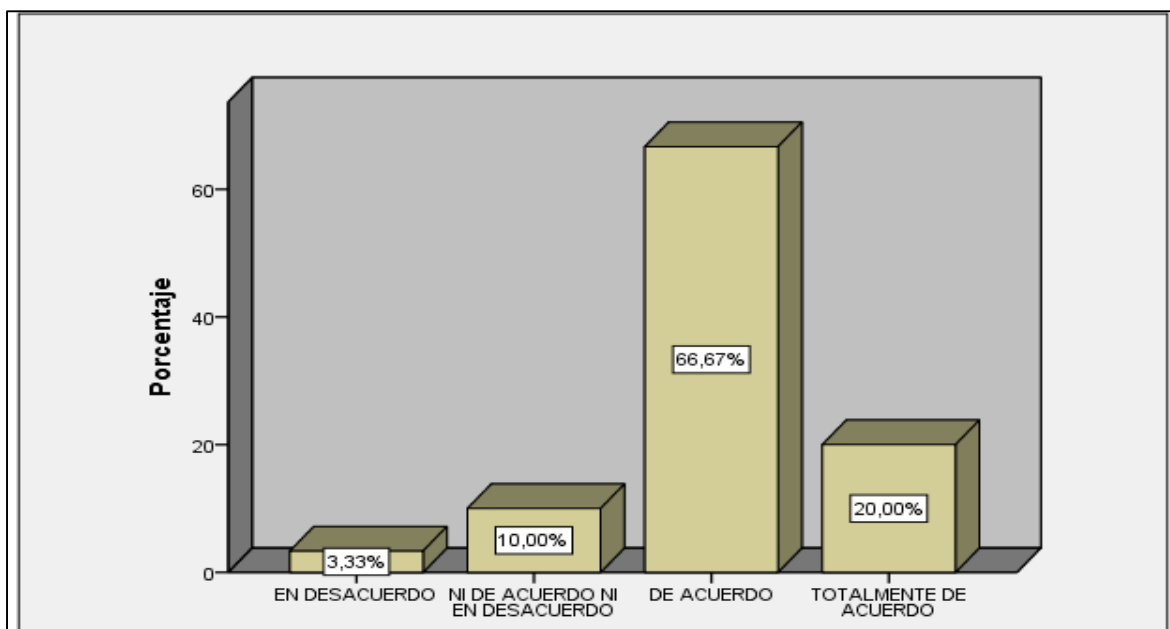


Figura 14 Pregunta N°6

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 21 y figura 14, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°6 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra totalmente en desacuerdo, un 10 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 66.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 20 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 22 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°7: ¿Se brinda la oportunidad al trabajador por expresarse con libertad y ser partícipe de aportes para la toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	23,3
DE ACUERDO	5	16,7	16,7	40,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

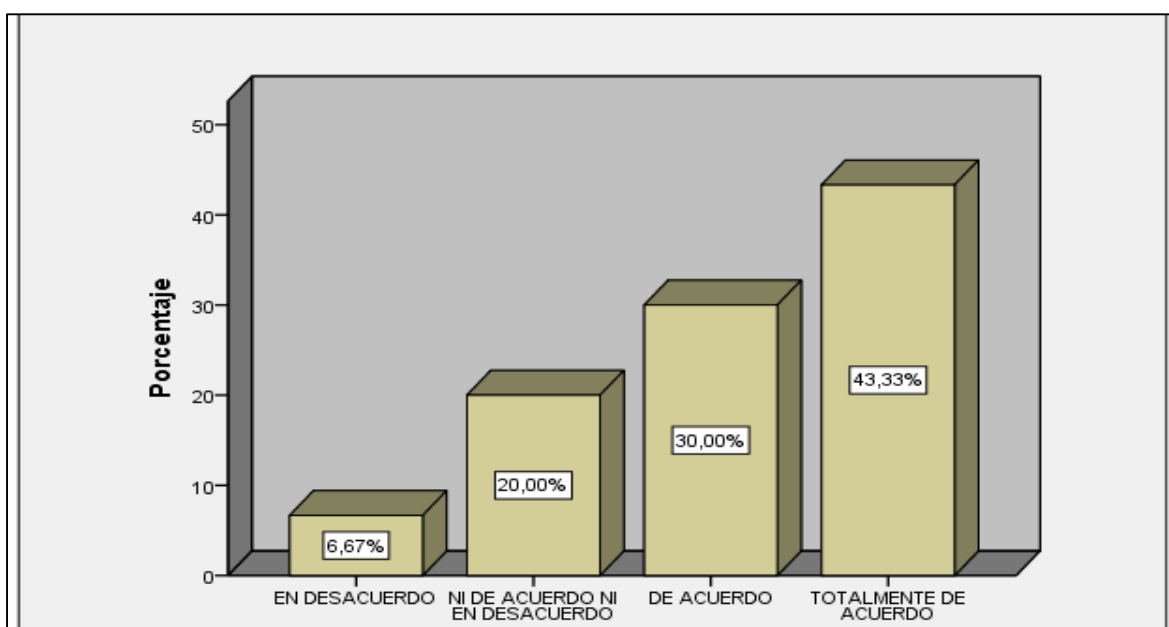


Figura 15 Pregunta N°7

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 22 y figura 15, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°7 de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra en desacuerdo, un 20 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 30 % señalan estar de acuerdo y por ultimo un 43.3 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 23 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°8: Considera usted que existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	26,7
DE ACUERDO	9	30,0	30,0	56,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

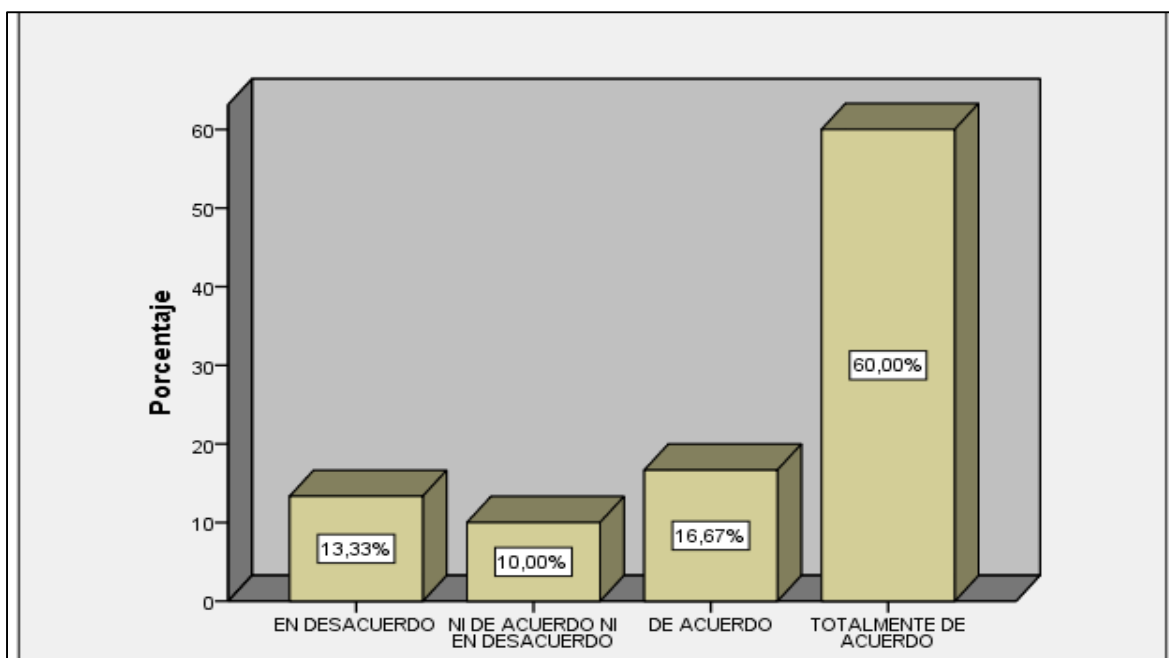


Figura 16 Pregunta N°8

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 23 y figura 16, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°8 de la siguiente manera: Un 13.33% se muestra en desacuerdo, un 10 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 16.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 60 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 24 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°9: En su opinión, los jefes de área se preocupan por los miembros de su equipo no solo como trabajadores sino también como personas humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	20,0
DE ACUERDO	13	43,3	43,3	63,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

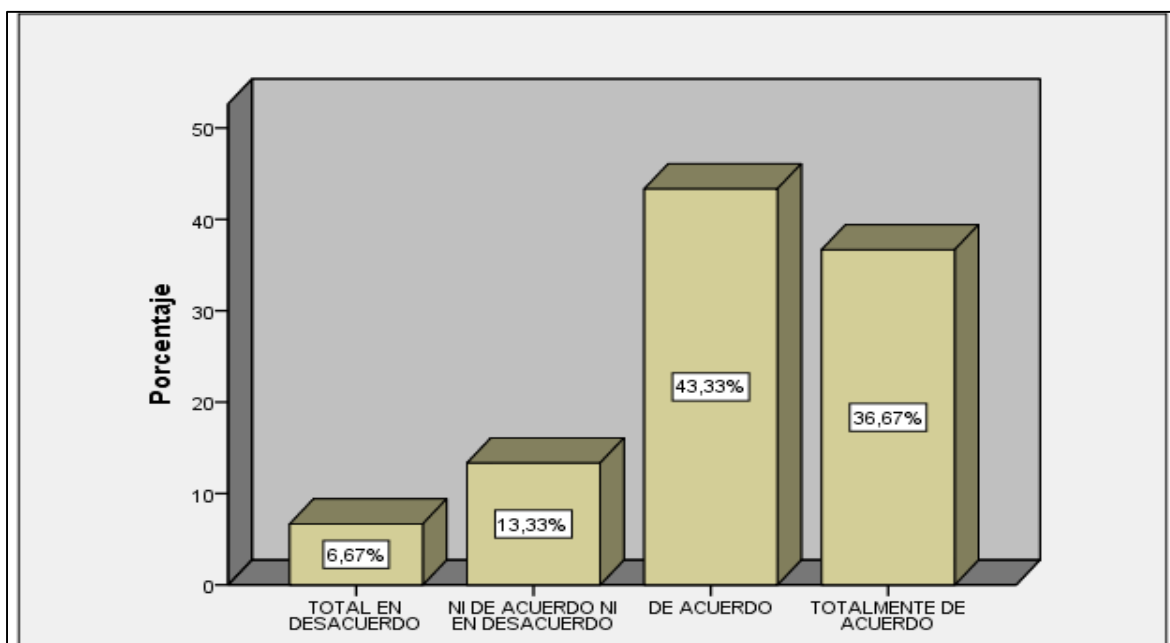


Figura 17 Pregunta N°9

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 24 y figura 17, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°9 de la siguiente manera: Un 6.67% se muestra total en desacuerdo, un 13.33 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 43.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 36.67 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 25 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°10: La empresa se muestra flexible ante los cambios y busca modernizarse constantemente según las actualizaciones del mercado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
DE ACUERDO	15	50,0	50,0	66,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

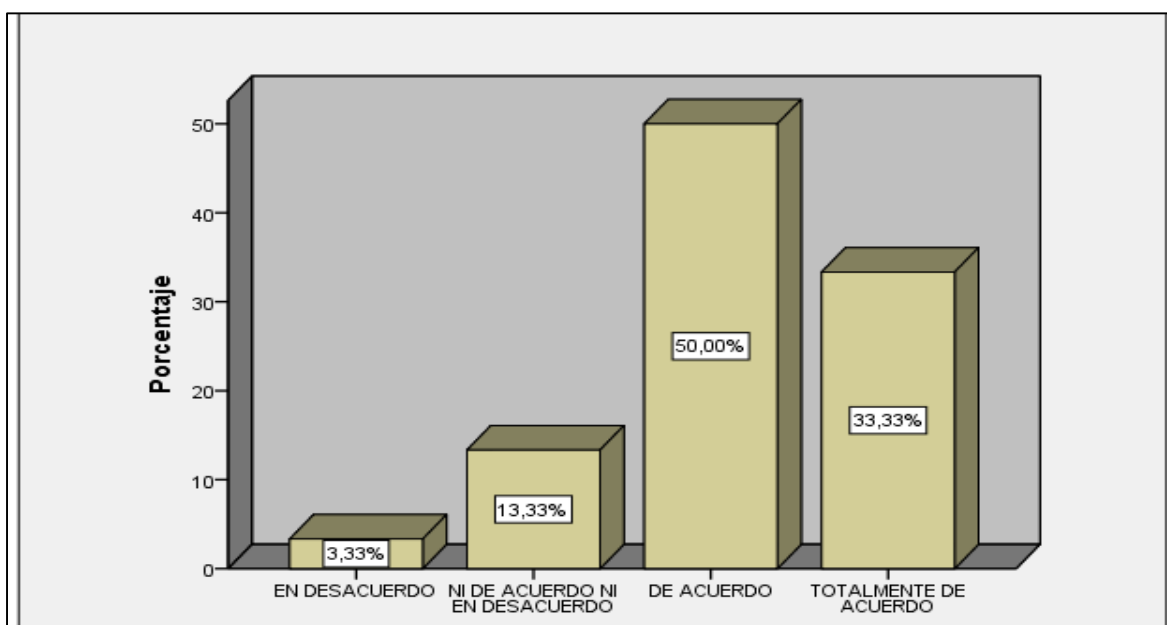


Figura 18 Pregunta N°10

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 25 y figura 18, se muestra que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°10 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra en desacuerdo, un 13.33 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 50% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 33.3 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 26 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°11: Durante el tiempo que tiene en la empresa, ¿considera usted que se introdujo nuevos métodos de la organización de responsabilidades y toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
DE ACUERDO	11	36,7	36,7	46,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

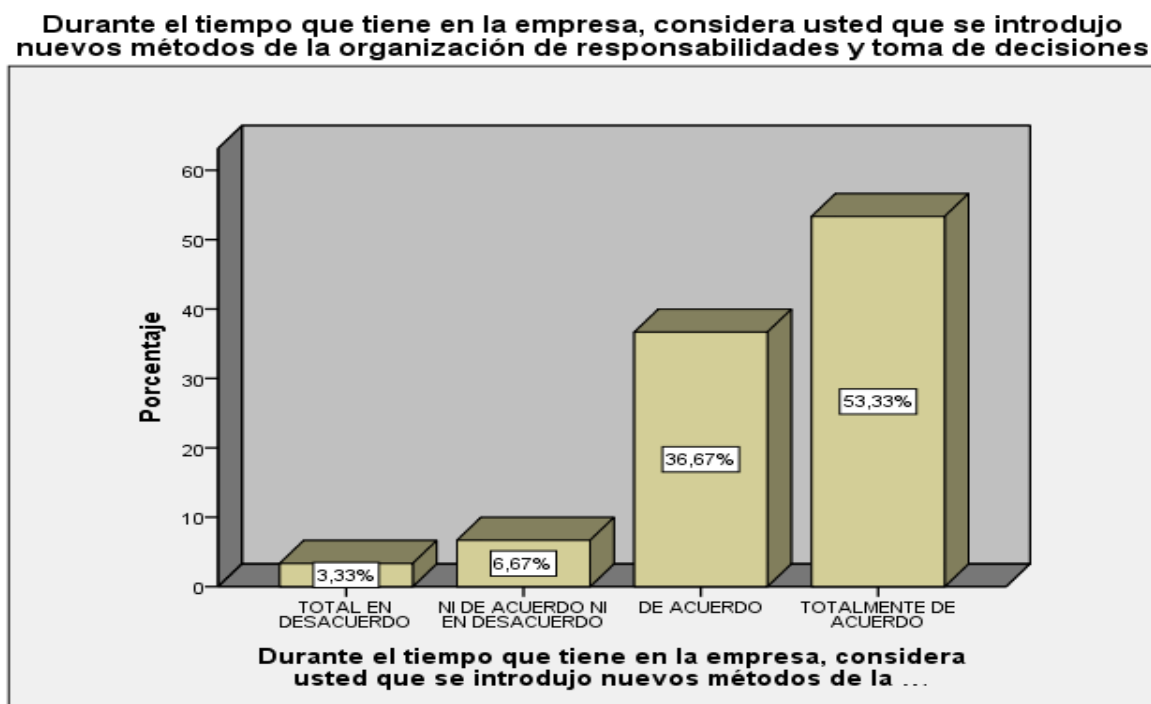


Figura 19 Pregunta N°11

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 26 y figura 19, se evidencia que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°11 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra en total desacuerdo, un 6.67 % se encuentra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 36.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 53.3 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 27 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°12: Durante el tiempo que tiene en la empresa, ¿considera usted que se introdujo nuevas prácticas de la organización de procesos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
DE ACUERDO	7	23,3	23,3	26,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

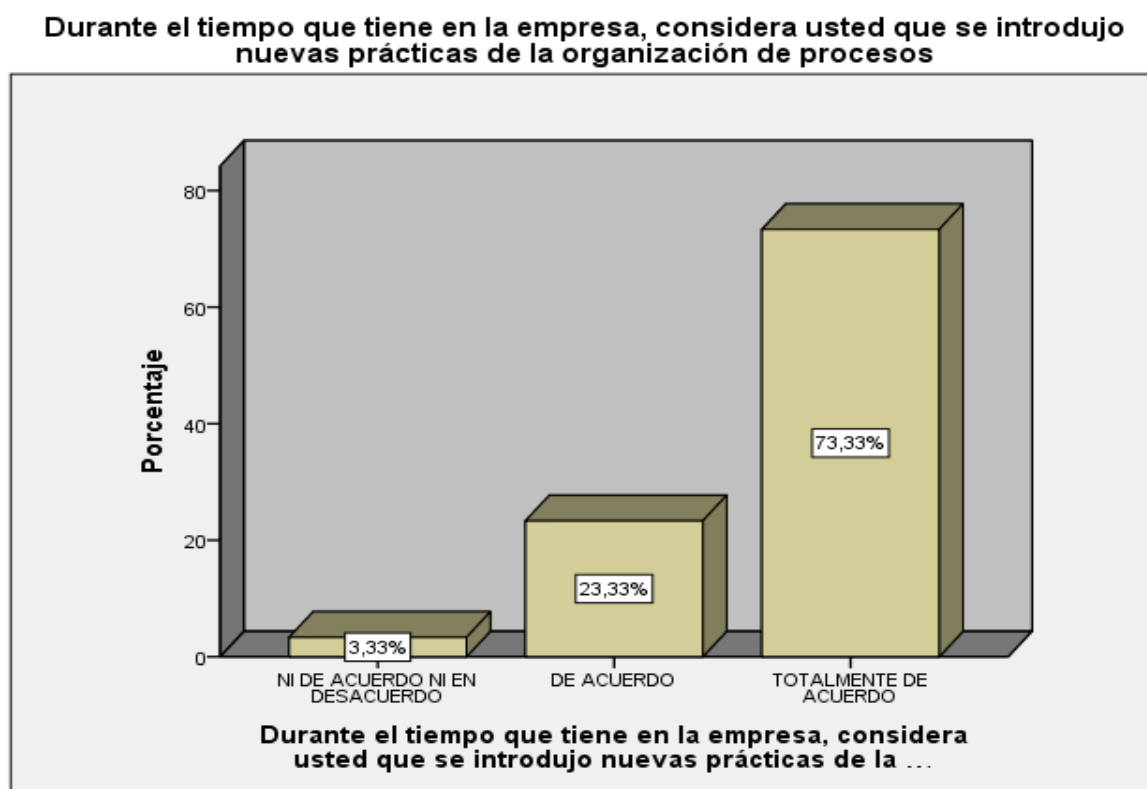


Figura 20 Pregunta N°12

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 27 y figura 20, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°12 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 23.33% señalan estar de acuerdo, un 73.3% señalan estar totalmente de acuerdo

Tabla 28 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°13: Considera que la empresa cuenta con una política de selección de sus proveedores en función de su grado de cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	13,3
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	20,0
DE ACUERDO	8	26,7	26,7	46,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

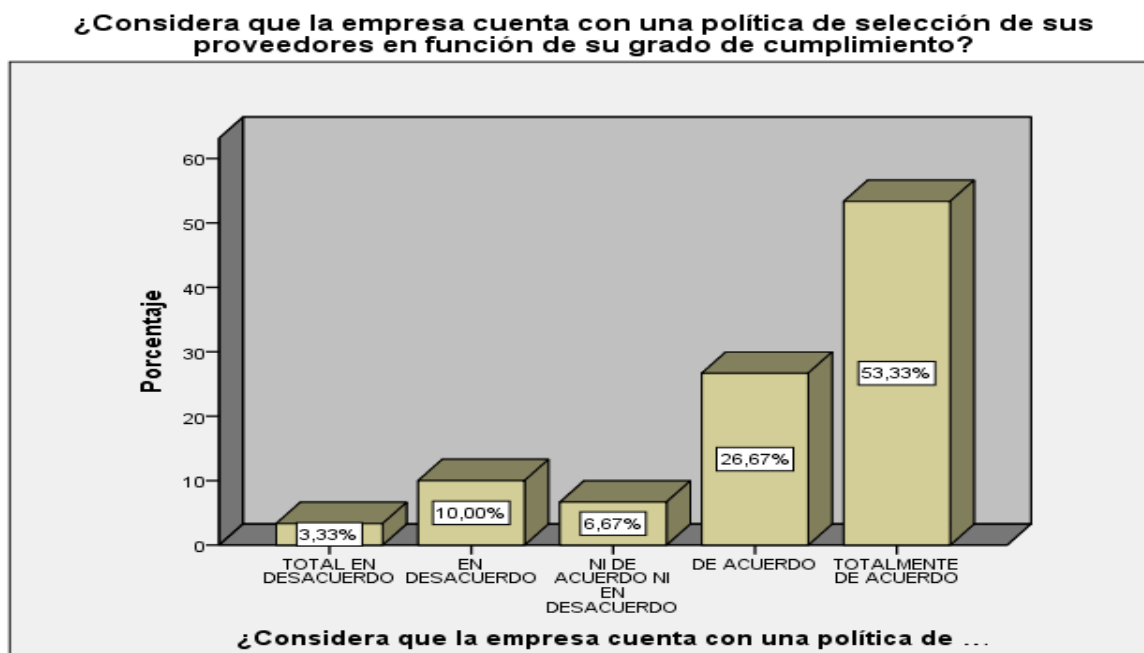


Figura 21 Pregunta N°13

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 28 y figura 21, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°13 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra total en desacuerdo, un 10% se muestra en des acuerdo, mientras que un 6.67% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 26.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 53.3 % señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 29 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°14: Para usted, los objetivos dentro de la empresa son claros y alcanzables e impulsan a los trabajadores a desarrollar toda su capacidad para lograr su cumplimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
Válidos DE ACUERDO	7	23,3	23,3	43,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

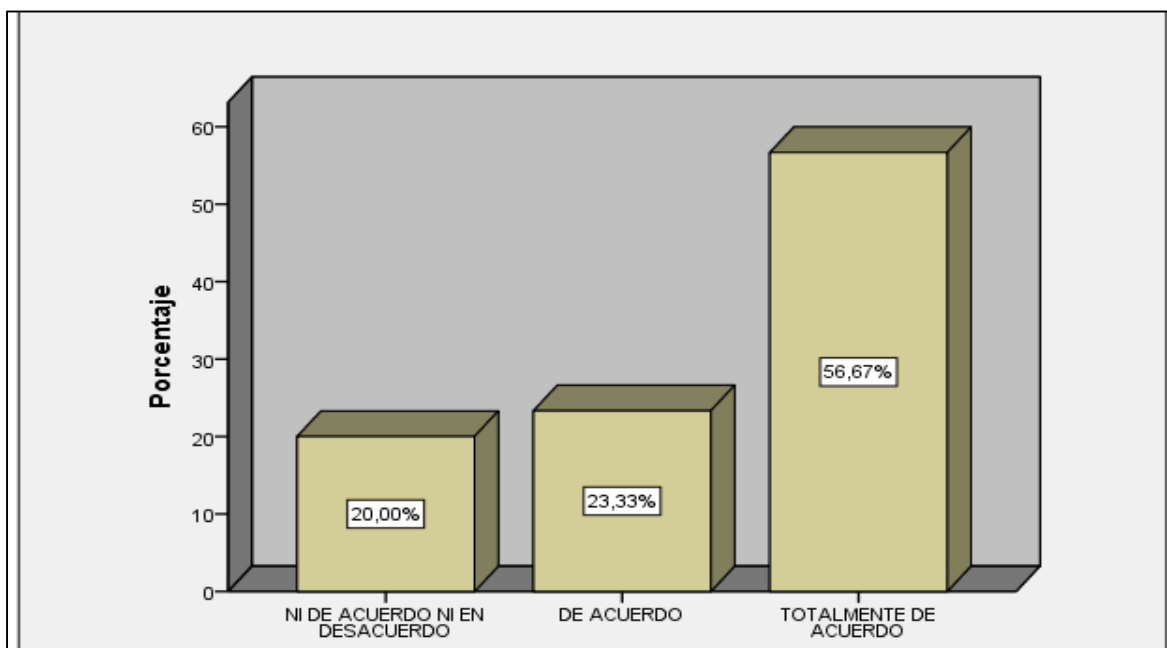


Figura 22 Pregunta N°14

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 29 y figura 22, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°14 de la siguiente manera: Un 20% se ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 23.33% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo y por ultimo un 56.67. % señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 30 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°15: En su opinión, las remuneraciones han sido determinadas de acuerdo a las competencias individuales de cada trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	10,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	30,0
DE ACUERDO	8	26,7	26,7	56,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

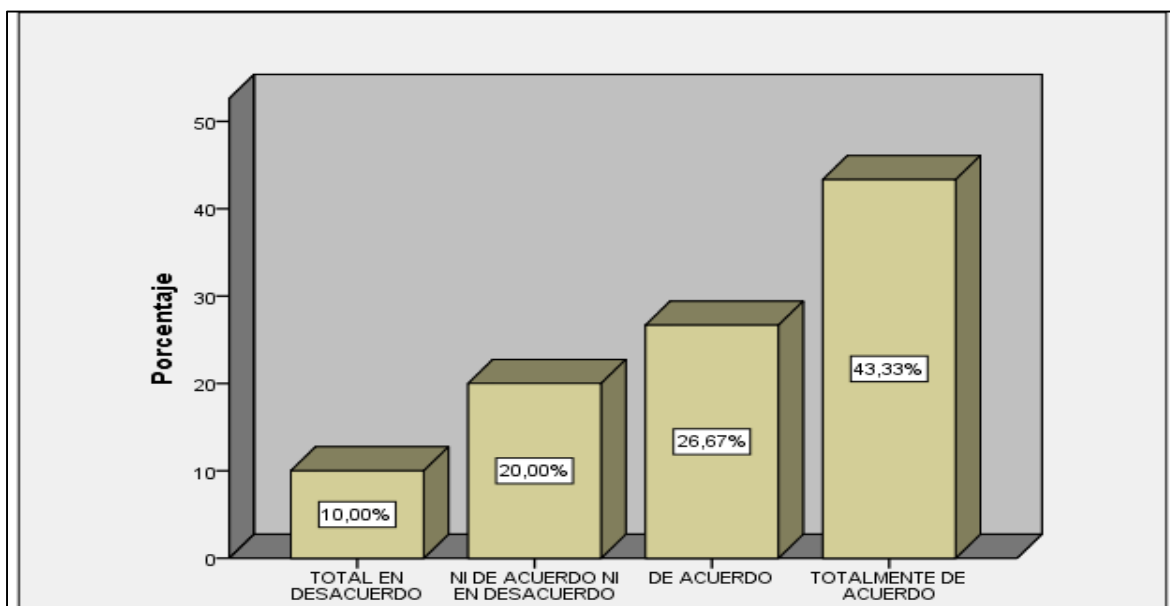


Figura 23 Pregunta N°15

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 30 y figura 23, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°15 de la siguiente manera: Un 10% se muestra total en desacuerdo, un 20% se señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 26.67% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 43.3 % señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 31 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°16: A su parecer, la empresa debería otorgar bonificaciones por el cumplimiento de metas establecidas.

Tabla 30. Frecuencia de respuestas de la pregunta N°16:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
Válidos DE ACUERDO	5	16,7	16,7	36,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

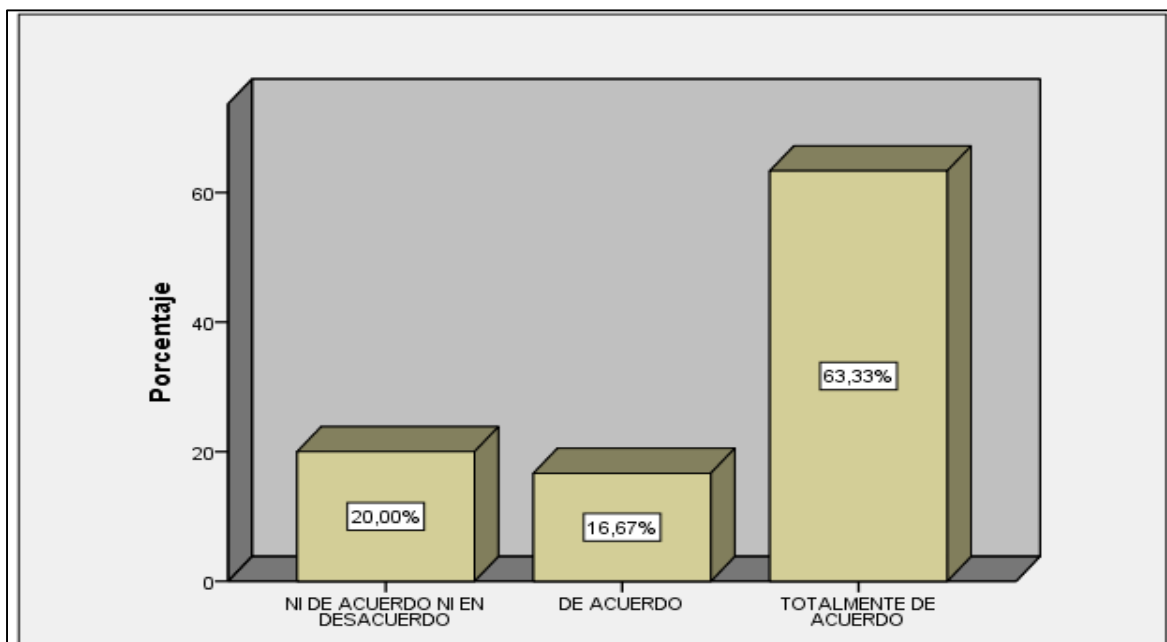


Figura 24 Pregunta N°16

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 31 y figura 24, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°16 de la siguiente manera: Un 20% se ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 16.67 % señalan estar de acuerdo y por ultimo un 63.33. % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 32 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°17: Usted considera que cuenta con la libertad de trabajar y tomar decisiones bajo su criterio y responsabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
DE ACUERDO	12	40,0	40,0	56,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

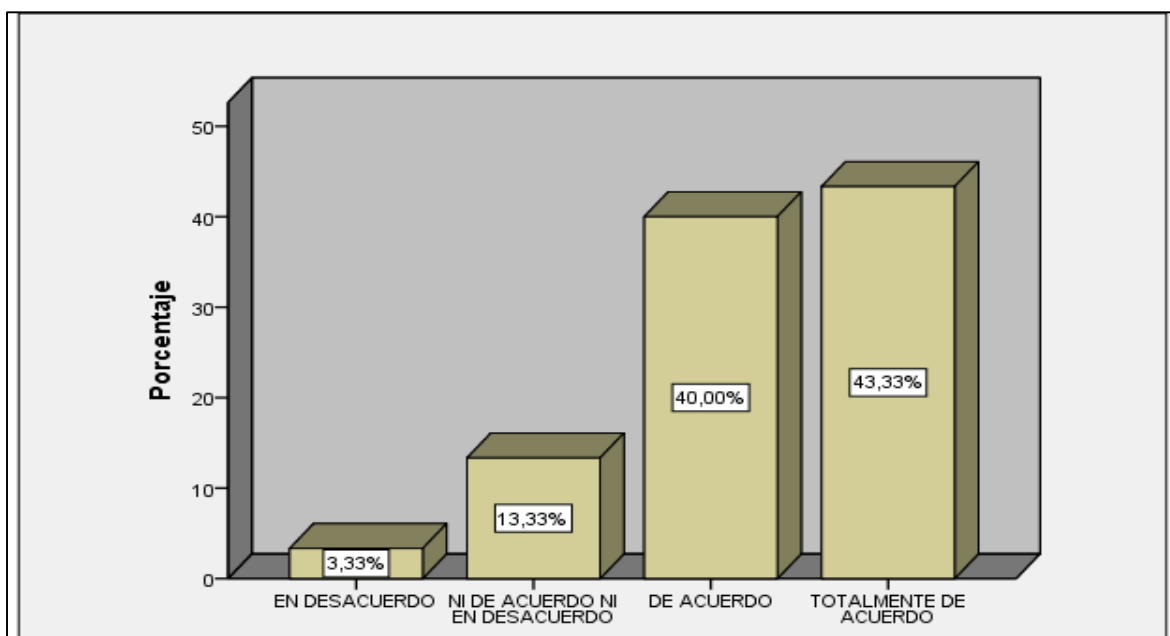


Figura 25 Pregunta N°17

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 32 y figura 25, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°17 de la siguiente manera: Un 3.33% se muestra en desacuerdo, un 13.33% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 40% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 43.3 % señala estar totalmente de acuerdo.

Tabla 33 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°18: La estructura organizacional de la empresa le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
Válidos DE ACUERDO	19	63,3	63,3	66,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

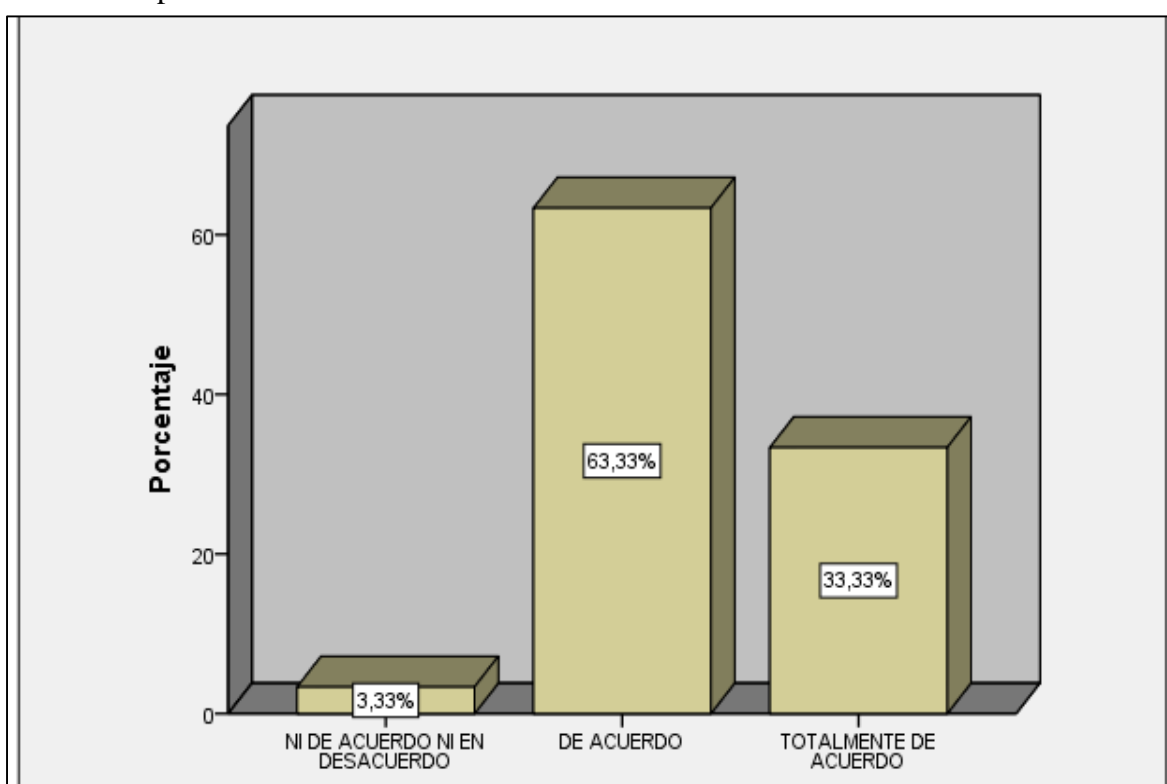


Figura 26 Pregunta N°18

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 33 y figura 26, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°18 de la siguiente manera: Un 3.33% respondieron ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 63.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 33.33 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 34 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°19: ¿La empresa cuenta con declaración de misión, visión y valores corporativos, los cuales son difundidos al personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
Válidos DE ACUERDO	10	33,3	33,3	46,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

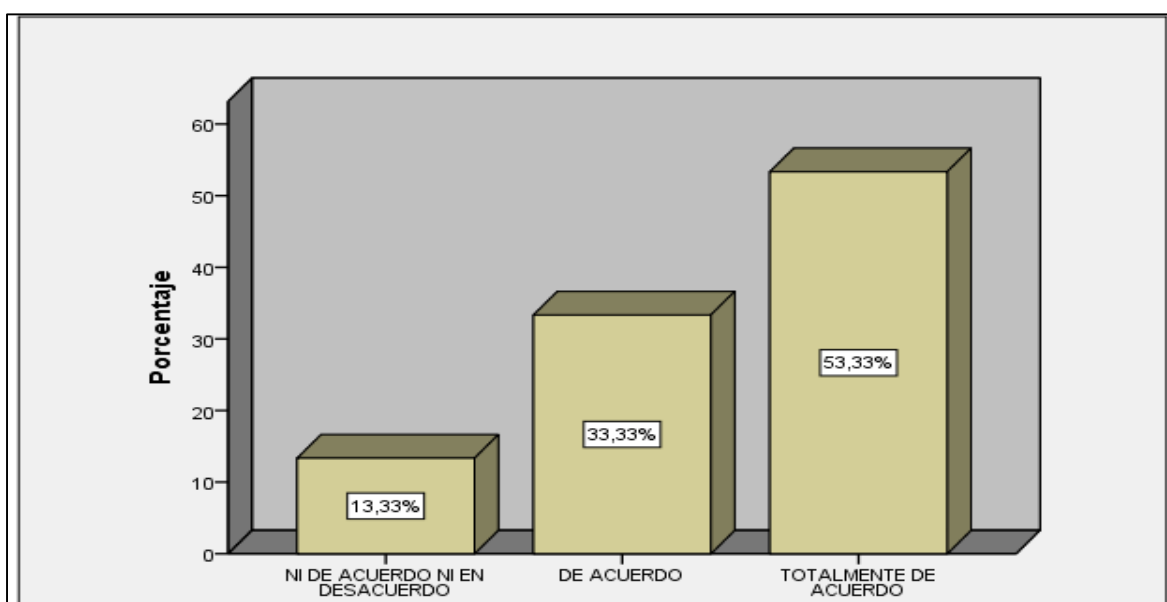


Figura 27 Pregunta N°19

Interpretación: Los resultados mostrados en la Tabla 34 y figura 27, se observa que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron las preguntas N°19 de la siguiente manera: Un 13.33% respondieron ni en des acuerdo ni de acuerdo, mientras que un 33.33% señalan estar de acuerdo y por ultimo un 53.33 % señala estar totalmente de acuerdo

Tabla 35 Frecuencia de respuestas de la pregunta N°20: La empresa tiene un orden para el desarrollo de procedimientos y el cumplimiento del proceso administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	13,3
DE ACUERDO	9	30,0	30,0	43,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Reporte SPSS24

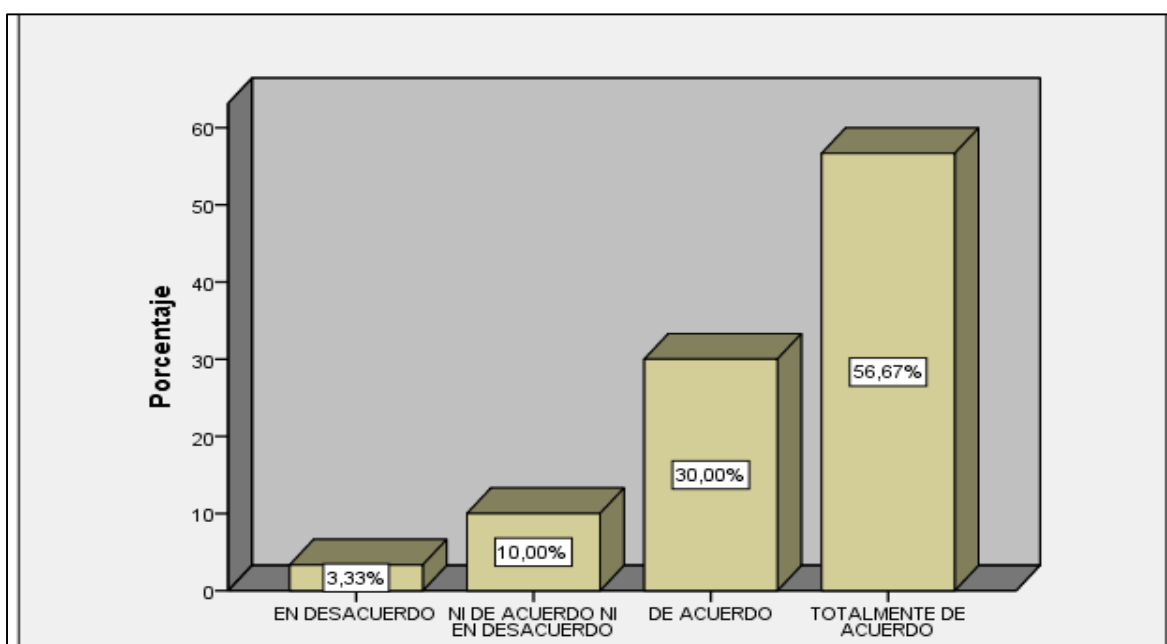


Figura 28 Pregunta N°20

Interpretación: Se puede visualizar en la Tabla 34 y figura 28, que los 30 colaboradores de la Notaría Gómez Anaya, del distrito de Comas, 2018, respondieron la pregunta N°20 de esta manera: Un 3.33% respondieron en des acuerdo, mientras que un 10% señalan estar ni en des acuerdo ni de acuerdo, un 30 % se muestran de acuerdo y por ultimo un 56.67 % señala estar totalmente de acuerdo

3.2. Estadística Inferencial

Las hipótesis se contrastaron mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables, la prueba de resumen de modelo y los coeficientes.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan con respecto al coeficiente de correlación de Pearson lo siguiente: “Prueba estadística mediante el cual se analiza la relación entre las variables en medición dentro del nivel por intervalos o de razón” (p.312). La cual es detallada a continuación:

Tabla 35. Correlación según el coeficiente Rho

Valor	Tipo de correlación
<i>-1.00</i>	<i>Correlación negativa perfecta</i>
<i>-0.90</i>	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
<i>-0.75</i>	<i>Correlación negativa considerable</i>
<i>-0.50</i>	<i>Correlación negativa media</i>
<i>-0.25</i>	<i>Correlación negativa débil</i>
<i>-0.10</i>	<i>Correlación negativa muy débil</i>
<i>0.00</i>	<i>No existe correlación entre las variables</i>
<i>0.10</i>	<i>Correlación positiva muy débil</i>
<i>0.25</i>	<i>Correlación positiva débil</i>
<i>0.50</i>	<i>Correlación positiva media</i>
<i>0.75</i>	<i>Correlación positiva considerable</i>
<i>0.90</i>	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
<i>1.00</i>	<i>Correlación positiva perfecta</i>

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 312)

Tabla 36. Porcentaje según estándar

Porcentaje	Tendencia
<i>1% - 20%</i>	<i>Muy Baja</i>
<i>21% - 40%</i>	<i>Baja</i>
<i>41% - 60%</i>	<i>Moderada</i>
<i>61% - 80%</i>	<i>Alta</i>
<i>81% - 100%</i>	<i>Muy alta</i>

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 312)

3.2.1 Contratación de Hipótesis general

		Liderazgo	Desarrollo Organizacional
Liderazgo (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,923**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	30	30
Desarrollo Organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	,923**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

La correlación Rho de Pearson dio como resultado 0,923 esto quiere decir que hay correlación positiva muy alta. Además se puede observar que la significancia es 0.000 resultando inferior al nivel establecido (0.05), en consecuencia la hipótesis nula debe ser rechazada por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas-Lima, 2018.

Tabla 38: Existe relación entre Equipo de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018

		Equipo de trabajo	Desarrollo Organizacional
Liderazgo (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,906**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Gestión del Cambio (Agrupada)	Correlación de Pearson	,906**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

La correlación Rho de Pearson resultó 0,906 lo cual quiere decir que encontramos una correlación positiva muy alta. Adicionalmente vemos que la significancia encontrada es 0.000 y es inferior al nivel establecido para el análisis, entonces es descartada la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión del cambio en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018.

Tabla 39: Existe relación significativa entre estrategias de Liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018

		Estrategias de Liderazgo	Desarrollo Organizacional
Liderazgo (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Clima Organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,927 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. Así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018.

Tabla 40: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018.

		Inteligencia Emocional	Desarrollo Organizacional
Liderazgo (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,917**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Planeación (Agrupada)	Correlación de Pearson	,917**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,917 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. Así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo y la planeación en la Notaría Gómez Anaya, Comas - Lima 2018.

IV. DISCUSIÓN

4.1 El objetivo general de esta investigación fue identificar la relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018. Luego de la obtención de los resultados se llegó a determinar que existe una alta relación entre la variable independiente Liderazgo y la variable dependiente Desarrollo organizacional.

Rodríguez, Teba, Tejero, Díaz, Curós y Oltra (2011) manifestó que el liderazgo refiere a la capacidad para convencer a otros de laborar con entusiasmo para lograr objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Es decir, las actividades principales de la administración como la planificación, organización y toma de decisiones solamente resultan efectivas desde el momento que el líder estimula a través del poder de la motivación en las personas y logra guiarlas hacia sus objetivos (p.246)

Así también los resultados encontrados guardan relación con el estudio de Góngora (2018) en la tesis "*Estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en una universidad privada de la ciudad de Lima*", en el cual se estableció como objetivo general determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo aplicables a la dirección académica y el clima laboral percibidos por los docentes. En esta investigación se obtuvo como resultado una correlación en los varones de $\rho=0,766$; $p<0.01$ mientras que en el sexo femenino se presentó un $\rho=0,679$; $p>0.01$ como resultado, Por lo tanto se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo con mejor correlación al clima laboral es el transformacional, es decir mientras más cercana sea la tendencia hacia ese estilo de liderazgo mejor será el clima laboral de la organización.

4.2 El primer objetivo específico de la actual investigación fue identificar la relación entre los equipos de trabajo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018. A través del análisis de los resultados se evidencia que existe una alta relación de la dimensión equipos de trabajo con el desarrollo organizacional.

Porret (2010) manifiesta que el equipo de trabajo es aquel en el cual sus miembros generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado y el compromiso del trabajo colectivo. Es un conjunto de trabajadores que son seleccionados por la dirección de la empresa, los cuales están dispuestos a usar sus habilidades y conocimientos particulares, complementándose con sus perfiles profesionales y obteniendo como resultado un nivel de rendimiento superior al aporte individual de todos ellos (p.80).

Además los resultados se relacionan con la investigación presentada por Mendoza (2018) la cual tituló como “Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L”, en ella formuló como objetivo primordial el determinar la relación existente entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa. Para ello se sometió a la prueba de Kolmogorov – Smirnov y mediante el coeficiente de Pearson se realizó el análisis inferencial, los resultados obtenidos evidencian que efectivamente sí existe relación significativa muy alta y positiva entre las mencionadas variables ($\rho=0,899$; $p<0.05$). Por ello, se llegó a la conclusión que a mayor nivel de desarrollo organizacional mejor serán los niveles de eficacia administrativo y por ende se brindará un mejor servicio en la empresa.

4.3 El segundo objetivo específico de este estudio, consistía en identificar la relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018. Estadísticamente se comprobó que sí existe una alta relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo organizacional.

Hiam (2005) manifiesta las estrategias de liderazgo es el proceso mediante el cual se busca lograr una ventaja competitiva en relación a los competidores de la organización, a través de la dirección de un líder a su determinado grupo o equipo (p.72).

Los resultados presentados tienen congruencia con el autor Archi (2016) en el trabajo de investigación que denominó “Liderazgo y motivación en los empleados de las oficinas registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – Lima 2016”, en el cual su objetivo general consistía en evidenciar la relación existente entre los tipos de liderazgo y la motivación en los empleados de las oficinas registrales de RENIEC. Los resultados en dicha investigación se obtuvieron mediante la prueba no paramétrica de coeficientes de correlación de Spearman. Se concluyó que si hay una relación positiva y moderada entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación en los empleados de RENIEC.

4.4 El tercer objetivo específico planteado en el presente trabajo investigación consistió en identificar la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya en el distrito de Comas, 2018. Mediante el análisis de resultados se pudo determinar que existe una alta relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo organizacional.

Goleman (2012) manifiesta que por inteligencia emocional hablamos ante todo de la capacidad para dirigirnos con efectividad hacia los demás y a su vez también a nosotros mismos, es decir conectarnos con nuestras emociones, gestionarlas, auto-motivarnos, frenar los impulsos y vencer las frustraciones (p.80).

Por tanto los estadísticos presentados concuerdan con Redolfo (2017) quien en el estudio que presentó con título: “*Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04, Comas 2017*”, determinó como objetivo principal evidenciar que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral se relacionan en la Ugel 04, Comas 2017. Por otra parte, se logró demostrar por medio del chi cuadrado de Pearson que estadísticamente sí existe relación entre ambas variables (p- value =0.000 < 0.0005). Llegando a la conclusión que la relación existente demostrada por los resultados confirmando que una buena ejecución del liderazgo por parte de los directivos produce que los miembros del personal se sientan más satisfechos de trabajar en la organización.

V. CONCLUSIÓN

Luego de plantear los objetivos, poner a prueba las hipótesis y realizar un correspondiente análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Primera:

Se logró cumplir con el objetivo general planteado, el cual consistía en determinar la relación existente entre el liderazgo y el desarrollo organizacional. Ante lo cual según los resultados se muestra un índice de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor al 0.05 establecido para el análisis de esta investigación. Por lo tanto se pudo concluir que existe una relación significativa alta y positiva entre el liderazgo y el desarrollo organizacional en la Notaría en mención.

Segunda:

Se logró cumplir con el objetivo específico N°1 establecido en esta investigación, el cual consistía en determinar la relación existente entre el liderazgo y la gestión del cambio, para lo cual, según los resultados se muestra un índice de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor al 0.05 establecido para el análisis de esta investigación, se llega a la conclusión que existe una relación significativa alta y positiva entre el liderazgo y la gestión del cambio.

Tercera:

El segundo objetivo específico planteado en este estudio fue determinar la relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional obteniendo como resultado un índice de significancia bilateral de 0,000 siendo este índice menor al 0.05 establecido para el análisis. Por lo tanto se ha logrado cumplir con este objetivo, llegando a la conclusión que existe una relación significativa alta y positiva entre el liderazgo y clima organizacional.

Cuarta:

Se pudo lograr el tercer objetivo específico el cual radicaba en evidenciar la relación existente entre el liderazgo y la planeación; Ante lo cual los resultados obtenidos indican un índice de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor al 0.05 establecido para el análisis. Por lo tanto se concluye en que las variables del estudio mantienen una relación alta y positiva

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Implementar políticas y estrategias que ayuden a mejorar los estilos de liderazgo que se aplican entre directivos y subordinados con el fin que ello permita el desarrollo organizacional en la empresa.

Segunda

Diseñar e implementar un plan de acción con miras hacia el futuro de la empresa, en el cual sean partícipes también los colaboradores asumiendo responsabilidades y otorgando premios a sus méritos con el fin de generar compromiso e identificación de su parte para contribuir al cambio de la empresa y su bienestar.

Tercera

Desarrollar un plan de estrategias para la inserción e integración en el cual participen todos los colaboradores de la empresa, para generar un mejor clima laboral en la organización y a su vez forjar un sentido de unión y cooperación entre ellos.

Cuarta

Establecer la visión y los objetivos concretos con tiempos de cumplimientos debidamente establecidos. Así mismo, delegar responsabilidades a cada área de la organización y realizar un seguimiento del proceso del desarrollo de sus actividades cada determinado tiempo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Archi, M. (2016). *Liderazgo y motivación en los empleados de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ascary, A., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Editorial el manual moderno S.A.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgos y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Grupo editorial patria S.A.
- Barquero, A. (2005). *Administración de recursos humanos*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Belzunce, M. D., & Martínez, F. (2013). *Guía de competencias emocionales para directivos*. Madrid: Esic editorial.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson educacion.
- Caldas, M., Lacalle, G., & Carrión, R. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Edítex S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- D'Vicente, Y., & Villalobos, E. (2017). *El líder visionario como estrategia para las organizaciones modernas*. Venezuela: Universidad privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Ferrer, L. (2005). *Desarrollo Organizacional*. México: Trillas.
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sanchez-Manzanares, M. (2011). *Papeles del psicólogo*. Madrid: Universidad complutense de Madrid.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional* (Décima ed.). España: Kairós.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Góngora, D. (2018). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en una universidad privada de la ciudad de Lima*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

- Goñi, L. (2010). *Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa*. Lima: Universidad Norbet Wiener.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, A., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ecuador: Área de innovación y desarrollo S.L.
- Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hiam, A. (2005). *El liderazgo estratégico*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces S.A.
- Lerma, A., & Barcena, S. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcionales*. México: Grupo editores S.A.
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista* (Treceava ed.). España: Lex Nova S.A.
- López, A. (2010). *El éxito sostenible a través del error*. Madrid: Ediciones Díaz de santos.
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. México: Grupo editorial patria.
- Martínez, M. (2013). *Motivación: La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mendoza, B. (2014). *Desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Carsa*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Mendoza, J. (2018). *Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Merino, M., Pintado, P., & otros. (2010). *Introducción a la investigación de mercados*. España: Esic editorial.
- Noriega, M. (2010). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Ordoñez, R. (2010). *Cambio, creatividad e innovación*. Argentina: Granica.
- Orozco, A. (2018). *El impacto de la capacitación*. México: Editorial digital UNID.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Pérez, S., & Azzolini, S. (3 de Mayo de 2013). *Revista de Psicología*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337829524006.pdf>

- Petit, E. (2013). *El desarrollo organizacional innovador, un cambio conceptual para promover el desarrollo*. Venezuela: Revista de ciencias sociales de la universidad de Zulia.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano*. España: Esic editorial.
- Preciado, A., & Monsalve, M. (19 de Noviembre de 2008). *Revista de ciencias estratégicas*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/596>
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Ramos, N., Fernandez-Berrocal, & P. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. España: Kairós.
- Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04, Comas 2017*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, J., Teba, R., Tejero, J., Díaz, C., Curós, M., & Oltra, V. (2011). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: UOC.
- Rojas, O. (2012). *Relaciones públicas: La eficacia de la influencia* (Tercera ed.). Madrid: Esic editorial.
- Ruiz, J. (2008). *Sociología de las organizaciones complejas*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Segredo, A., Martín, X., & Perdomo, C. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. Cuba: Escuela Nacional de Salud pública.
- Silva, L. (2014). *El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones*. Bogotá: Universidad militar de Nueva Granada.
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Torres, Z. (2015). *Teoría general de administración* (Segunda ed.). México: Grupo editorial patria.
- Vásquez, J., & Vásquez, A. (2015). *Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Wayne, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Pearson educación.

ANEXOS

Anexo1: CUESTIONARIO

EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018

Esta encuesta se encuentra dirigida hacia los trabajadores de la Notaría Gómez Anaya


Marque con una X la alternativa que usted considera de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que el equipo de trabajo en el cual se desempeña realiza sus funciones de manera eficaz					
2	Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las metas como equipo					
3	Considera usted que la empresa muestra interés por mantener capacitados a sus trabajadores					
4	Las capacitaciones en las que participan los trabajadores son accesibles y de interés para su desarrollo profesional					
5	Considera usted que los jefes muestran interés y preocupación por mantener motivados a los trabajadores					
6	Se encuentra usted satisfecho en sus expectativas como miembro de esta organización					
7	Se brinda la oportunidad al trabajador por expresarse con libertad y ser partícipe de aportes para la toma de decisiones					
8	Considera usted que existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área					
9	En su opinión, los jefes de área se preocupan por los miembros de su equipo no solo como trabajadores sino también como personas humanas					
10	La empresa se muestra flexible ante los cambios y busca modernizarse constantemente según las actualizaciones del mercado					
11	Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevos métodos de la organización de responsabilidades y toma de decisiones					
12	Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevas prácticas de la organización de procesos					
13	Considera que la empresa cuenta con una política de selección de sus proveedores en función de su grado de cumplimiento					
14	Para usted, los objetivos dentro de la empresa son claros y alcanzables e impulsan a los trabajadores a desarrollar toda su capacidad para lograr su cumplimiento					
15	En su opinión, las remuneraciones han sido determinadas de acuerdo a las competencias individuales de cada trabajador					
16	A su parecer, la empresa debería otorgar bonificación por el cumplimiento de metas establecidas					
17	Usted considera que cuenta con la libertad de trabajar y tomar decisiones bajo su criterio y responsabilidad.					
18	La estructura organizacional de la empresa le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo					
19	La empresa cuenta con declaración de misión, visión y valores corporativos y estas son difundidas al personal					
20	La empresa tiene un orden para el desarrollo de procedimientos y el cumplimiento del proceso administrativo					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Joseph Abraham Escurra Muñoz							
Apellidos y nombres del experto: <i>Carlos Casna Zarate</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO	EQUIPO DE TRABAJO	Eficacia	Considera usted que el equipo de trabajo en el cual se desempeña realiza sus funciones de manera eficaz	ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las expectativas como equipo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación	Considera usted que la empresa muestra interés por mantener capacitados a sus trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las capacitaciones en las que participan los trabajadores son accesibles y de interés para su desarrollo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO	Motivación	Considera usted que los jefes muestran interés y preocupación por mantener motivados a los trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se encuentra usted satisfecho en sus expectativas como miembro de esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	Se brinda la oportunidad al trabajador por expresarse con libertad y ser participe de aportes para la toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>		
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Asertividad	Considera usted que existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Empatía	En su opinión, los jefes de área se preocupan por los miembros de su equipo no solo como trabajadores sino también como personas humanas		<input checked="" type="checkbox"/>		

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DEL CAMBIO	Adaptación	La empresa se muestra flexible ante los cambios y busca modernizarse constantemente según las actualizaciones del mercado	ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Innovación	Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevos métodos de la organización de responsabilidades y toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevas prácticas de la organización de procesos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejora	Considera que la empresa cuenta con una política de selección de sus proveedores en función de su grado de cumplimiento		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Objetivos	Para usted, los objetivos dentro de la empresa son claros y alcanzables e impulsan a los trabajadores a desarrollar toda su capacidad para lograr su cumplimiento		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Remuneración	En su opinión, Las remuneraciones han sido determinadas de acuerdo a las competencias individuales de cada trabajador		<input checked="" type="checkbox"/>		
			A su parecer, la empresa debería otorgar bonificación por el cumplimiento de metas establecidas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Autonomía	Usted considera que cuenta con la libertad de trabajar y tomar decisiones bajo su criterio y responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>				
		La estructura organizacional de la empresa le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	PLANEACIÓN	Visión	La empresa cuenta con declaración de misión, visión y valores corporativos; y estas son difundidas al personal		<input checked="" type="checkbox"/>		
Procedimientos		La empresa tiene un orden para el desarrollo de procedimientos y el cumplimiento del proceso administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha: <u>04 / 07 / 2018</u>				
 <small>Carlos Casna Zarate DPO 19280</small>							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

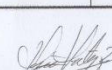
Título de la investigación: "EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARIA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Joseph Abraham Escurra Muñoz							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSYUA CASTILLO PEÑAS							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO	EQUIPO DE TRABAJO	Eficacia	Considera usted que el equipo de trabajo en el cual se desempeña realiza sus funciones de manera eficaz Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las metas como equipo	CUANTITATIVA ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Capacitación	Considera usted que la empresa muestra interés por mantener capacitados a sus trabajadores Las capacitaciones en las que participan los trabajadores son accesibles y de interés para su desarrollo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO	Motivación	Considera usted que los jefes muestran interés y preocupación por mantener motivados a los trabajadores Se encuentra usted satisfecho en sus expectativas como miembro de esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comunicación	Se brinda la oportunidad al trabajador por expresarse con libertad y ser participe de aportes para la toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Asertividad	Considera usted que existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Empatía	En su opinión, los jefes de área se preocupan por los miembros de su equipo no solo como trabajadores sino también como personas humanas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DEL CAMBIO	Adaptación	La empresa busca modernizarse y adecuarse constantemente a las actualizaciones del mercado La empresa se muestra flexible ante los cambios y no dificulta su normal funcionamiento	CUANTITATIVA ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Innovación	Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevos métodos de la organización de responsabilidades y toma de decisiones Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevas prácticas de la organización de procesos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Mejora	Considera que la empresa cuenta con una política de selección de sus proveedores en función de su grado de cumplimiento		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Objetivos	Considera usted que los trabajadores conocen la visión de la empresa Las actividades que se realiza en la empresa conllevan al cumplimiento de sus objetivos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Remuneración	Considera usted que la remuneración de los trabajadores afecta su desempeño laboral. Las remuneraciones han sido determinadas de acuerdo a las competencias individuales de cada trabajador		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Autonomía	Usted considera que cuenta con la libertad de trabajar y tomar decisiones bajo su criterio y responsabilidad ¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	PLANEACIÓN	Visión	La empresa cuenta con declaración de misión, visión y valores corporativos; y estas son difundidas al personal		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Proceso Administrativo	La empresa tiene un orden para el desarrollo de procedimientos y el cumplimiento del proceso administrativo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Firma del experto		Fecha: 04 / 07 / 2018					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Joseph Abraham Escurra Muñoz							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Hortencia Zarala María Dolores							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO	EQUIPO DE TRABAJO	Eficacia	Considera usted que el equipo de trabajo en el cual se desempeña realiza sus funciones de manera eficaz	ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las estrategias realizadas por el encargado del área para el cumplimiento de las metas han satisfecho las expectativas como equipo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación	Considera usted que la empresa muestra interés por mantener capacitados a sus trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las capacitaciones en las que participan los trabajadores son accesibles y de interés para su desarrollo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO	Motivación	Considera usted que los jefes muestran interés y preocupación por mantener motivados a los trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se encuentra usted satisfecho en sus expectativas como miembro de esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	Se brinda la oportunidad al trabajador por expresarse con libertad y ser participe de aportes para la toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>		
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Asertividad	Considera usted que existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Empatía	En su opinión, los jefes de área se preocupan por los miembros de su equipo no solo como trabajadores sino también como personas humanas		<input checked="" type="checkbox"/>		

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DEL CAMBIO	Adaptación	La empresa se muestra flexible ante los cambios y busca modernizarse constantemente según las actualizaciones del mercado	ORDINAL	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Innovación	Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevos métodos de la organización de responsabilidades y toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Durante el tiempo que tiene en la empresa, considera usted que se introdujo nuevas prácticas de la organización de procesos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejora	Considera que la empresa cuenta con una política de selección de sus proveedores en función de su grado de cumplimiento		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Objetivos	Para usted, los objetivos dentro de la empresa son claros y alcanzables e impulsan a los trabajadores a desarrollar toda su capacidad para lograr su cumplimiento		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Remuneración	En su opinión, Las remuneraciones han sido determinadas de acuerdo a las competencias individuales de cada trabajador		<input checked="" type="checkbox"/>		
			A su parecer, la empresa debería otorgar bonificación por el cumplimiento de metas establecidas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Autonomía	Usted considera que cuenta con la libertad de trabajar y tomar decisiones bajo su criterio y responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>				
		La estructura organizacional de la empresa le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	PLANEACIÓN	Visión	La empresa cuenta con declaración de misión, visión y valores corporativos; y estas son difundidas al personal		<input checked="" type="checkbox"/>		
Procedimientos		La empresa tiene un orden para el desarrollo de procedimientos y el cumplimiento del proceso administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>				
				Fecha: 04 / 07 / 2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variable

Yo, **Dr. Tantalean Tapia, Ivan Orlando** docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima, Norte, revisor(a) de la tesis titulada

“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018” del estudiante Ecurra Muñoz, Joseph Abraham, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 27 de Noviembre del 2018



.....
Tantalean Tapia Iván Orlando

DNI: **20036332**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GOMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

ESCURRA MUÑOZ JOSEPH ABRAHAM

ASESOR

Dr. TANTALEAN TAPLA IVAN ORLANDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018



Navigation sidebar with icons for home, search, and other functions. A red box highlights a '26' icon.

Todas las fuentes		
Coincidencia 1 de 302		
repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet: 389 URL	21 %
Entregado a Universida...	Trabajos del estudiante: 321 trabajos	22 %
repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet: 22 URL	6 %
docplayer.es	Fuente de Internet: 10 URL	6 %
Entregado a Universida...	Trabajos del estudiante: 7 trabajos	5 %
www.scribd.com	Fuente de Internet: 17 URL	4 %
documents.mx	Fuente de Internet: 7 URL	4 %
repositorio.bausate.ed...	Fuente de Internet: 2 URL	4 %
repositorio.unam.edu.pe	Fuente de Internet: 2 URL	4 %
Entregado a EP NBS S...	Trabajos del estudiante: 17	4 %

Excluir fuentes



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Joseph Abraham Ecurra Muñoz, identificado con DNI N° 70824961,
egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad
César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado **"El liderazgo y su relación
con el desarrollo organizacional en la Notaría Gómez Anaya 2018"**; en el
Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art.
23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 70824961

FECHA: 27 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GOMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

JOSEPH ABRAHAM, ESCURRA MUÑOZ

ASESOR

Dr. IVAN ORLANDO, TANTALEAN TAPIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018



El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)

Joseph Escobar Muñoz

cuyo título es:

Liderazgo y su relación con el Desarrollo organizacional en la historia Amer Araya Lima - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (número) *Quince* (letras).

Lugar y fecha *28/11/18*



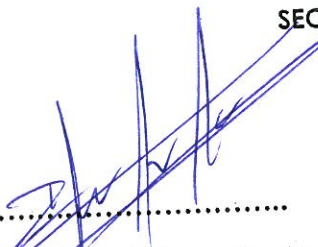
Dr. Rosel Cesar Alva Arce

PRESIDENTE



Mg. Lilliana Mairena Fox

SECRETARIO



Dr. Ivan O. Tantalean Tapia

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL :

Sr. ESCURRA MUÑOZ, JOSEPH ABRAHAM

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA NOTARÍA GÓMEZ ANAYA, COMAS-LIMA 2018”.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTANDO EN FECHA : 27 de Noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 15 (QUINCE)



IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de Investigación de la EP de Administración