



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del
Personal de la Oficina Departamental de Estadística e
Informática, Ucayali, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO

DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR(A):

Br. Erick Pérez Nolorve

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicado a **DIOS**; nuestro señor padre, quien me dio la oportunidad de vivir y de darme una familia maravillosa.

A mis padres **Irene y Delman** quienes me dieron la vida y el apoyo incondicional, por sus sabios consejos, apoyo moral y económico.

A mi **pareja e hijo** que son el motivo fundamental para lograr cada uno de mis objetivos trazados.

A mis hermanos, familiares y amigos que siempre me dan palabras de aliento para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por las facilidades que me dio durante todo el proceso del programa de la Maestría. Por la oportunidad de seguir creciendo como profesional.

A mis distinguidos docentes del programa de la Maestría que con su sapiencia lograron en mí ser un mejor profesional.

A la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, por brindarme el apoyo y facilidades en la realización del presente trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Erick Pérez Nolorve, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43424489, con la tesis titulada "Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018"

Declaro bajo juramento que

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de agosto del 2018.



ERICK PEREZ NOLORVE

DNI 43424489

Índice

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. TRABAJOS PREVIOS	14
1.2.1. A nivel internacional	14
1.2.2. A nivel nacional.....	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA	18
1.3.1. Definición de liderazgo – Liderazgo Directivo	18
1.3.2. Liderazgo en la administración publica.....	21
1.3.3. Importancia del Liderazgo en las Organizaciones	22
1.3.4. Enfoques o teorías de estilos de liderazgo	23
1.3.5. Dimensiones del Liderazgo directivo	28
1.3.6. Definición de clima organizacional.....	31
1.3.7. Enfoques y teoría de clima organizacional	33
1.3.8. Dimensiones de Clima Organizacional	34
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	36
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	37
1.6. OBJETIVOS	38
1.7. HIPÓTESIS	39
II. MÉTODO	40
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACION.....	40
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	43

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	44
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	45
2.6. ASPECTOS ÉTICOS	46
III. RESULTADOS	47
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	47
3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	54
3.3. PRUEBA CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ENTRE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	54
IV. DISCUSIÓN.....	62
IV. CONCLUSIONES	65
V. RECOMENDACIONES.....	67
VI. REFERENCIAS	68
ANEXOS	73
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	74
ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	75
ANEXO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	79
ANEXO 4. EVIDENCIA ADMINISTRATIVA	91
ANEXO 5. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA.....	93
ANEXO 6. BASE DE DATOS.....	94

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la Población de Trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018.....	43
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
Tabla 3 Resultados de la dimensión 1 capacidad de gestión del liderazgo directivo.....	47
Tabla 4 Resultados de la dimensión 2 relaciones humanas del liderazgo directivo.....	49
Tabla 5 Resultados de la dimensión 3 comunicación del liderazgo directivo.	50
Tabla 6 Resultados de la dimensión 4 motivación del liderazgo directivo.	51
Tabla 7 Resultados de la variable 1 liderazgo directivo.....	52
Tabla 8 Resultados de la variable 2 clima organizacional.	53
Tabla 9 Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.....	54
Tabla 10 Valores del coeficiente Rho de spearman	55
Tabla 11 Correlación de Spearman entre la variable 1 Liderazgo Directivo y la variable 2 Clima organizacional.	56
Tabla 12 Correlación de Spearman entre la dimensión 1 capacidad de gestión y variable 2 Clima organizacional.	57
Tabla 13 Correlación de Spearman entre la dimensión 2 relaciones humanas y variable 2 Clima organizacional.	58
Tabla 14 Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y variable 2 Clima organizacional.....	59

Tabla 15 Correlación de Spearman entre la dimensión 4 motivación y variable 2 Clima organizacional.....	60
Tabla 16. Prueba de relacion Tau-b de Kendall entre las variables de estudio.	61

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados de la dimensión 1 capacidad de gestión del liderazgo directivo.....	48
Figura 2 Resultados de la dimensión 2 relaciones humanas del liderazgo directivo.....	49
Figura 3 Resultados de la dimensión 3 comunicación del liderazgo directivo.....	50
Figura 4 Resultados de la dimensión 4 motivación del liderazgo directivo....	51
Figura 5 Resultados de la variable 1 liderazgo directivo.	52
Figura 6 Resultados de la variable 2 clima organizacional.....	53

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el Clima organizacional en la percepción del personal de la Oficina Departamental Estadística e Informática, Ucayali, 2018.

La investigación se desarrolló en el marco de tipo de investigación aplicada asimismo se utilizó el diseño no experimental, transeccional correlacional con alcance descriptivo, para ello, se tomó como población a la totalidad del personal del Instituto Nacional de Estadística, Ucayali, conformada por los 33 colaboradores, a dicho personal se les aplicó dos instrumentos, el primero para medir la percepción sobre el liderazgo del directivo y otro para observar sus percepciones sobre el Clima organizacional, dichos instrumentos fueron validados por el método de criterio de jueces y determinados su confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach.

Los resultados obtenidos se observa en la tabla 7 y figura 5, que el 54.5% del total de trabajadores afirman que es muy bueno el liderazgo directivo, el 27.3% indican que es bueno y solo el 9.1% indican que es regular y malo el liderazgo directivo respectivamente. También se observa en la tabla 8 y figura 6, que el 45.5% del total de trabajadores afirman que es muy bueno el clima organizacional, el 33.3% indican bueno, el 18.2% indican regular y solo el 3% indican malo y ningún trabajador afirman muy malo sobre el clima organizacional. Respecto a la correlación podemos observar en la tabla 11, que al contrastar la variable 1 Liderazgo Directivo con la variable 2 Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.757 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Clima organizacional

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the directive leadership and the organizational climate in the perception of the staff of the departmental office of statistics and informatics, Ucayali, 2018.

The research was developed within the framework of the type of applied research. Moreover was used the non-experimental design, transactional correlational with descriptive scope, for This was taken as a population the entire staff of the national institute of statistics, Ucayali, made up of 33 collaborators. To these personal were applied two instruments, the first to measure the perception of the directive leadership and another to observe their perceptions about the organizational climate, these instruments were validated by judge's criterion method and determined its reliability by means of Cronbach's Alpha coefficient.

The results obtained are shown in the table 7 and figure 5, that 54.5% of the total workers affirm that is very good he directive leadership, 27.3% indicate that it is good and only 9.1% indicate that it is regular and bad he directive leadership. It is also observed in table 8 and figure 6, that 45.5% of the total workers affirm that is very good an organizational climate, 33.3% indicate good, 18.2% indicate regular exists and only 3% indicate bad and No worker says very bad about the organizational climate. Regarding the correlation we can see in table 11, that when contrasting the variable 1 directive Leadership with the variable 2 Organizational climate a Rho coefficient of spearman of 0.757 is obtained with $p\text{-value} = 0.000$ (sig. Bilateral) being a high positive correlation, therefore the hypothesis of the investigation is accepted.

Keywords: Directive Leadership, Organizational Climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente una institución u organización logra cumplir sus objetivos y metas institucionales debido al excelente equipo de trabajo conformado, pues logran distinguirse por técnicas adecuadas que logran que el personal sea eficaz y eficiente obteniendo una mejor productividad en su ámbito laboral pues estas técnicas potencian el liderazgo del equipo y sus directivos así como el buen clima organizacional dentro de la institución.

Según Espinoza (1999, pág. 8) refiere que el “Liderazgo, no solo es un principio dentro de la organización sino que es un espacio gerencial en el que se busca orientar, dinamizar y conducir el mecanismo de la empresa. Los directivos deben tener visión de estrategias, organizadores y líderes”.

El concepto de liderazgo ha ido mejorándose, anteriormente se relacionaba con la posición, pues en la actualidad puede entenderse como una estimulación en todos los miembros de una organización. Cuando hablamos de liderazgo directivo pues mencionamos a la habilidad que ejerce el director, equipo directivo y/ o gestión para planificar, conducir, organizar, evaluar, los procesos institucionales con el propósito de que los actores involucrado en la organización alcancen las metas institucionales y tengan la visión y misión compartida.

Chiavenato (1992) nos dice que el clima organizacional establece el medio interno de una organización compuesta por el conjunto de características y aspectos de una organización que son percibidas por su personal, como resultado de sus vivencias e interacciones en su ambiente laboral.

Al referirnos de clima organizacional podemos entender al contexto en que se desarrolla una organización en el que influye la calidad de las relaciones interpersonales entre sus miembros. En el clima organizacional influyen la práctica en las instituciones, la forma y condiciones de trabajo, la solidaridad entre sus miembros, un excelente liderazgo directivo antes mencionado,

podemos decir que cada organización o institución desarrolla su propia identidad producto de sus integrantes sus logros y sus caídas.

El presente trabajo de investigación buscara conocer la situación real de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018, y su estrecha relación que tiene el liderazgo directivo y el clima organizacional, pues aunque la situación actual es buena se percibe que el personal se encuentra en constantes conflictos, poca motivación y situaciones inadecuadas en el manejo de las relaciones, se distorsiona las comunicaciones y el trato entre los diferentes colaboradores pues se tomara las diferentes opiniones y su apreciación con la institución, con el propósito de generar propuestas que puedan mejorar la interrelación entre sus miembros y lograr la identificación y los objetivos institucionales para así generar satisfacción y productividad en un cálido clima organizacional.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Contreras Ríos & Jiménez (2016) En su estudio “Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca”. Cuyo objetivo fue estudiar el liderazgo que poseen los directivos y el clima que se maneja en la institución. Estudio de tipo descriptivo, en el que los las variables se midieron con el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Progresión del Clima Organizacional (Eco) (Fernández, 2008), aplicado a docentes y estudiantes. Concluyó que; el liderazgo es pésimo, además de tener problemas en el clima. La comunidad educativa se muestra inconforme respecto al liderazgo.

Rueda (2014) en su investigación titulada “Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro” en su trabajo de investigación su intención fue establecer la relación evidente entre ambas variables. El estudio cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional y tipo transversal. Los datos obtenidos se ingresaron a la herramienta Excel y de determinaron los estadísticos descriptivos para

las dos variables, por lo tanto se analizaron en el programa estadístico SPSS versión 20.0; inicialmente se determinó la repartimiento de los datos a través de la examen de normalidad Shapiro-Wilk lo cual indicaron que son normales, luego se procedió a la correlación de las variables a través del coeficiente de Pearson. Los resultados encontrados permiten la aceptación de la hipótesis de trabajo y el rechazo de la nula, al evidenciarse que los tres estilos de liderazgo presentan relaciones estadísticamente significativas con la variable Percepción del Clima Organizacional, revelando de manera específica que los estilos Transformacional y Transaccional en la prueba R de Pearson resultó positiva y la de Laissez Faire negativa.

Rios Molano, Rubiano Rios, & Chimchilla Solano (2014) En su estudio de Grado “Liderazgo y Cultura Organizacional” pretende dar a entender la relación entre las variables, dimensionando los ámbitos de estudio, evidenciando el progreso y diversos escenarios que abarcan el liderazgo efectivo internamente de la organización, y como esta causa efectos en el líder.

A la postre podemos mencionar a Stilman (2001) en su investigación “Liderazgo y Cultura Organizacional” En su estudio de investigación pretende querer entender los diferentes estilos de conducción de éstos líderes y asociarlo a la cultura y modo de ser de la empresa. Y a la vez, estudiar, cómo se refleja esto en la manera de ser y operar de sus integrantes, así como de la misma manera tomar en consideración, cómo influye en el rendimiento de los mismos.

1.2.2. A nivel nacional

Es significativo referirse a Medico Javier (2013). En su estudio titulada “El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra - 2012” cuya finalidad fue trabajar la relación existente entre la variables en la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra. Trabajó con una muestra de 238 personas a quienes se les aplicaron encuestas para medir el liderazgo directivo y el clima organizacional. El análisis de los resultados fue a través de tablas cruzadas

y para medir el nivel inferencial se ha hecho uso de la estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Concluyó que; los encuestados ubican al liderazgo en un nivel medio y al clima organizacional en nivel medio, además que las dimensiones del clima organizacional se relacionan con el liderazgo directivo.

Chaparro Gonzales (2017) en su investigación titulada “Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E. "FE y Alegria N° 25" San Juan de Lurigancho-2016” busca determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, utilizo un diseño no experimental, transversal correlacional, tomo como muestra un estudio probabilístico conformada por 86 docentes, utilizo instrumentos validados por el método de criterio de jueces y determinados su confiabilidad por el coeficiente Alpha de Cronbach. Su estudio concluyo que existe relación entre el liderazgo directo y el clima organizacional a razón del coeficiente de correlación rho Spearman = ,755 que indica q es una relación positiva de magnitud fuerte un valor $p= ,000$ menor al nivel de $p= ,05$ rechazando así su hipótesis nula.

Ccorimanya (2015) En su investigación titulada “Motivación y su relación con el Clima Organizacional en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015” busca establecer la relación entre Motivación y el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos para ello trabajo con toda la población (73 trabajadores) de la Universidad Nacional José María Arguedas, aplico un cuestionario de escala tipo Likert para recoger información obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.455 lo cual significa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0.05, aceptando su Hipótesis planteada y rechazando la Hipótesis nula.

Quispe Roca & Tito Ccanto (2013) que en su estudio denominado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Departamental de Estadística e Informática- Huancavelica" cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de

los trabajadores. Investigación básica, de nivel descriptivo correlacional. Trabajó con una población muestral de 32 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios para medir ambas variables. Concluyó que; el 62,5% de los trabajadores califican al clima organizacional como regular y al desempeño laboral en el mismo nivel según el 46,9%, es decir, existe influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

Castellares (2015) en su información “El Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa del Centro de Educación Básica Alternativa 1230 de La Molina – 2015” esta tesis nos dice que la Sistemática corresponde al diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. Los Métodos empleados fueron: la observación y el inductivo deductivo. La población es de 115 y el grupo muestra de 96 estudiantes. Los datos se recolectaron mediante la encuesta con un material de 60 preguntas para las dos variables, empleando estadísticos como Alfa de Cronbach, coeficiente de Spearman. La hipótesis general queda comprobada por Spearman $r = ,346$ con lo que se afirma que existe correlación positiva entre las dos variables. Del análisis de las nóminas de matrícula al 2015, se aprecia que las metas de atención se perdieron en 67 % respecto al 2000 por falta de liderazgo y gestión de calidad.

Campos Livaque (2012) En su investigación: “Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. Investigación de tipo correlacional, trabajó con una muestra de 100 personas entre docentes, padre y alumnos, a quienes se les aplicó instrumentos para medir el liderazgo directivo según las dimensiones autocrático, democrático y liberal (Ruiz, 2009) y las del clima organizacional; identidad, integración y motivación institucional Berrocal (2007). Concluyó que; existe relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Prieto (2015) En su estudio “Efectividad del Forma de Liderazgo Situacional y su Correlación con un Clima Organizacional Participativo en el Zona de Pastoral” establecer el paralelismo entre ambas variables. Investigación de tipo correlacional. Trabajó con una muestra de 24 docentes de primaria y 15 del nivel secundario, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Concluyó que; existe mejor nivel de liderazgo en primaria con 16 puntos obtenidos en el cuestionario en comparación con secundaria que obtuvo 10 puntos. En cuanto al clima organizacional según sus dimensiones de responsabilidad, apoyo, remuneración tolerancia la conflicto e identidad en el nivel primario se obtuvo un puntaje de 81,63, mientras que en el nivel secundario 72,93. Existe relación directa entre las variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Se presenta a continuación fundamentos teóricos que respaldan la presente investigación.

1.3.1. Definición de liderazgo – Liderazgo Directivo

Liderazgo

Existen diferentes definiciones para el liderazgo, no existe una definición única, partiendo de esto citare algunas definiciones:

“Liderazgo, no solo es un principio dentro de la organización sino que es un espacio gerencial en el que se busca orientar, dinamizar y conducir el mecanismo de la empresa. Los directivos deben tener visión de estrategias, organizadores y líderes”. (Espinoza, 1999, pág. 8).

Se deduce de la definición de este teórico que el liderazgo requiere de una amplia capacidad de convocatoria y de conocimiento sobre las funciones que se desarrollan desde la posición del gerente; además implica un trabajo el que se denote o evidencia la coparticipación de los empleados al lado del cuerpo directivo, pues el hecho que ambos en el trabajen en el logro de objetivos y tareas institucionales estimula y motiva.

Toda establecimiento u organización cuenta con, un elemento dirigente encargado de conducir a todo su equipo de trabajo de acuerdo a las metas

institucionales trazadas. Por lo cual podemos comprender que el Liderazgo es la magnitud que tiene el líder respecto a promover a los miembros de su equipo con la intención de que realicen sus funciones con Ímpetu, esfuerzo, entusiasmo, etc. Para alcanzar metas y objetivos trazados. El líder es quien orienta a un grupo en un determinado camino por medios que no los restrinjan. (Kotter, 1999).

La Real Academia Española (2001) lo define como la dirección de un grupo social hacia el logro de metas trazadas.

Según James y Lindsey (2008) Define al Liderazgo a la capacidad de influir positivamente en las personas y en los sistemas con el fin de lograr resultados importantes.

Foladori (2011, pág. 3) indica que un buen líder posee cualidades que le permitan manejar de manera adecuada al grupo humano de modo que oriente al logro sobre el trabajo encomendado.

Daft (2006) indica que es la unión para dominar que existe entre el líder y sus seguidores, les permiten ejercer cambios y obtener resultados de acuerdo a los objetivos en común.

Blanchard (2000) indica que es la capacidad de involucrarse con los demás a través de manifestaciones de poder y potencial de las personas y organizaciones para logran un fin común. (p.34).

Chiavenato (2006, pág. 56) Es el predominio interpersonal que se ejerce en un determinado momento, en el que se intercomunican con los colaboradores para cumplir las metas y objetivos de la organización.

Stogdill (2001) Indica que es el proceso en el cual se dirigen las actividades de trabajo de los miembros de un equipo influyendo en ellas.

Para Stogdill (2001) mencionado por Campos Livaque (2012) el liderazgo tiene enunciaciones diferentes como;

En primer término, involucra a los empleados o seguidores, quienes por propia voluntad aceptan lo ordenado por el líder, precisan los enfoques y permiten la trascendencia del argumento laboral, dejando a entrever que no hubiera a quien delegar, las cualidades de liderazgo serían poco importantes.

En segundo término, la distribución desigual de liderazgo, el que se otorga a los líderes y el de los miembros del equipo, es decir que son los grupos quienes le otorgan todo el poder al líder.

En tercer término, es el uso adecuado y eficiente de diversas formas que busca influir en las acciones de los seguidores, Es decir, algunos líderes buscan influir en los colaboradores de modo que se sacrifiquen en pro de la organización.

Y el cuarto término, en el que priman los valores de cada líder, si este pasa por encima de ellos, tendrá gestiones ineficaces. Debe proyectar hacia sus seguidores estos valores de modo que puedan hacer elecciones inteligentes.

Para Vilar (2006, pág. 26) encaminado al sector pedagógico tiene un esclarecimiento de liderazgo, es el comportamiento de los directivos que pretenden crear líderes de acuerdo a los plazos establecidos en el sector. Debe conseguir motivarlos a través de beneficios, facilitarles las herramientas adecuadas para lograr sus objetivos.

Liderazgo directivo

Farre & Lasheras (2002, pág. 125) indica que es la labor que se diferencia por las normas, la organización de labores, y el orden de las metas, actúa eficazmente para conservar grupo adecuados en una misión. Es quien tiene poder para ordenar de modo adecuado.

Es la labor distinguida por la adherencia de normas, la organización de la labor y la agrupación en las metas, es muy eficaz para conservar a un grupo acertado en una misión. El líder directivo es aquel que tiene cabida suficiente para impartir órdenes apropiadas.

El modo directivo lo asume el líder para ejercer roles de comunicación a los trabajadores sobre lo que tienen que hacer en sus actividades diarias.

El líder directivo ejerce funciones dando indicaciones con claridad y de forma directa. Hace una definición de las labores a cumplir de cada trabajador. Tiene una valoración en cuanto al talento de sus colaboradores y busca forma de potenciarlo. (Nicuesa, 2015). Es un líder que fomenta a sus colaboradores a ser más participativos sobre todo en las tomas de decisiones para que éstas sean acordadas en consenso.

Suele consultar los puntos de vista de los colaboradores para deliberar temas relacionados a la toma de decisiones. Los estilos directivos muestran diversas formas de ejercer roles para guiar el trabajo en equipo. Es inapropiado afirmar que un tipo de liderazgo es mejor que otro sino resaltar las características, fortalezas y debilidades. (Nicuesa, 2015)

1.3.2. Liderazgo en la administración pública

Una organización debe ser flexible para poder adaptarse a cambios como la globalización, la competencia, relaciones laborales, estabilidad laboral, economía emergente, entre otros, son indicadores del nacimiento de nuevas culturas, va a depender de los líderes la gestión adecuada de la administración pública, siendo capaces de atender los derechos e intereses de la población según los diversos grupos que la componen, trabajando bajo normas legales, con eficiencia y eficacia, creando climas de cooperación y confianza. Además de tener en cuenta que deben brindar servicios para diversos sectores como; salud, transporte, seguridad, educación, etc., todos estos tienen miembros que son los funcionarios que están en la obligación de atender, canalizar y servir las necesidades de la población. Las actividades que buscan dar servicio a las comunidades y que se reconocen en la administración pública, generan ciertas emociones como; insatisfacción, presupuestos ínfimos, políticas públicas escasas, carencia de valores, y otros. Estas emociones suelen afectar el alcanzar las metas propuestas, por ello es importante contar con un líder preparado en cuanto

sus emociones, que se equívane en diversas situaciones. (Monteverde, 2015)

Es importante indicar que el líder debe tener una actitud sólida para conducir a grupos humanos, de ser eficiente en esto se podrá medir los resultados finales, pese a que el líder puede estar ampliamente capacitado, si es que las condiciones no son las adecuadas, será muy difícil que llegue a la meta propuesta. Solo cumpliendo esto se puede pensar en directivos ideales que sean capaces de formular, diseñar políticas públicas y gestionen de modo interno la maquinaria administrativa. (Monteverde, 2015)

1.3.3. Importancia del Liderazgo en las Organizaciones

El liderazgo es importantes en las organizaciones de acuerdo a diferentes temáticas como; lo social, político e incluso militar. Se ha debatido mucho sobre el tema en las grandes empresas, sin importar si el liderazgo nace o se hace, pero siempre valorando a la gente que lidera en las empresas por ser personas que impulsan y motivan los cambios. Se estudia al liderazgo por dos perspectivas, desde las cualidades de un líder hasta el rol que cumple dentro de la organización. Las organizaciones crecen y perdurar gracias al liderazgo que ejercen los que las dirigen ya sean con fines de lucro o no.

El líder debe responder a estas condiciones:

- Comprometerse con la misión.
- Comunicar eficazmente la visión.
- Confiar en sí mismo.
- Integridad personal.

Se debe tener en cuenta que estas condiciones no son exclusivas para el trabajo del líder, sino que deben ser combinadas con virtudes que lo guiarán al tomar decisiones. Debe poseer virtudes como: Sensatez, ecuanimidad, moderación y fortaleza. El líder no trabaja de manera llana, sino que debe ser comunicativo y tener capacidad para unir a las personas, debe lograr que los colaboradores estén motivados en alcanzar las metas propuestas.

La comunicación permitirá que transmita sus sentimientos, mientras que la integración le permitirá realizar acciones eficaces en unión y sin desconectarse del equipo. (Rivera de la Cruz, 2012)

El liderazgo es una forma de ser, el líder va a formarse día a día, apasionarse por cumplir las metas, actuar y fomentar valores. Teniendo en cuenta que no solo va a delegar las funciones sino que va a llevar su poder sobre otros de modo humilde y darse cuenta que también es sustituible.

De esto, se puede definir al liderazgo como el proceso en el que se interactúa con las personas, donde una de ellas va a conducir al personal en el logro de la meta en común. Es significativo porque le permite a la organización persistir, además de tener en cuenta la dimensión del líder para dirigir y conducir. (Rivera de la Cruz, 2012)

1.3.4. Enfoques o teorías de estilos de liderazgo

James (1996, págs. 221-222) Citado por Campos Livaque (2012) indican que los estilos de liderazgo están clasificados según enfoques teóricos;

El enfoque funcional, en el que el líder va a desempeñar de manera adecuada una función que es vital para el grupo. Es el comportamiento específico para una meta en común.

El enfoque empírico, el líder es elegido por los colaboradores, asumiendo el papel del personaje central.

El enfoque institucional o sociológico, basado en el puesto que ocupa el líder respecto a los demás en el equipo. Es quien da una orden y esta se ejecutara por el grupo de personas a su cargo.

El enfoque cognoscitivo, se designa un líder de acuerdo a sus capacidades y por la fama de sus conocimientos. Tiene prestigio y es el yo colectivo.

El enfoque naturalista; el líder tiene personalidad fuerte. Utilizaba muy bien la comunicación y tiene convicción. Influye en el equipo de trabajo de acorde a su disposición para asumir un compromiso con la causa común.

El enfoque conductista, (James A. , 1996) se centra en las funciones y tipos de liderar, se indica que las tareas y funciones para mantener a un

grupo debe ser ejecutada por distintos colaboradores, solo así funcionará adecuadamente.

El enfoque de contingencia, James A. (1996) indica que este surgió porque determinaron que no existía un rasgo y estilo en común para los líderes afectivos.

El enfoque psicoanalítico; cuestiona las visiones idealizadas que hacen y logran los líderes en sus seguidores.

Para Tannenbaum & Schmidt (1958) existen dos principales tipos de liderazgo:

Arbitrario; busca que una sola persona decida lo que se va a hacer, el equipo no participa, existen relaciones de poder que se dan de manera vertical y crean climas hostiles.

Democrático; El liderazgo democrático promueve la toma de decisiones en equipo, permite que la comunicación sea necesaria para desarrollar la organización.

Tannenbaum y Schmidt (1973), identificaron una contradicción en ejercer el liderazgo democrático y querer mantener niveles de jerarquía en los equipos de trabajo.

Teoría del liderazgo situacional

Blanchard (2000, pág. 65) Establecieron que: “El estilo de liderazgo tendrá variaciones conforme los colaboradores vayan madurando. Identificó, que la relación entre gerente y subordinados pasa por cuatro fases; de acuerdo a la adquisición de habilidades de los colaboradores, el conocer su trabajo y confiar en sí mismos, para cada una de estas fases es necesario un estilo diferente de liderar”.

Blanchard (2007, pág. 123) Creó un modelo en la Universidad de Ohio, resumido en “Diferentes estilos para diferentes personas”, este se ha posicionado como un enfoque eficaz para manejar y motivar a las personas, ya que permite comunicarse y crear alianzas entre líderes y trabajadores.

Estilo s1: Estilo directivo.

Es el líder quien va a definir las metas y roles a cumplir, dicta las instrucciones y supervisa el cumplimiento de las tareas; solucionar problemas y tomar decisiones es algo que le compete exclusivamente al líder. Además indica las tareas que deben cumplir, en la forma y fondo, y realiza una supervisión estricta en cuanto a decidir y solucionar. (Blanchard, 2007, pág. 123).

Estilo s2: Estilo entrenador.

El líder brinda explicaciones de las decisiones a tomar e interactúa con los colaboradores, de modo que estos puedan brindarle sugerencias y opiniones, sin embargo no deja de dirigir exclusivamente las tareas a realizar. Queda claro sigue ejerciendo la dirección y el trabajo que se realiza es basado en sus ideas, sin embargo, se preocupa por conocer las ideas de sus colaboradores. (Blanchard, 2007, pág. 123)

Estilo s3: Estilo de apoyo.

El líder toma decisiones con el apoyo de los colaboradores, esforzándose para concretar las tareas. El líder es quien proporciona el reconocimiento, escucha y facilita la solución de problemas. Este estilo será utilizado de manera apropiada solo si los colaboradores adquieren las competencias para las tareas que se llevarán a cabo. (Blanchard, 2007, pág. 123)

Estilo s4: estilo delegador.

La toma de decisiones e implementación de trabajo será delegada por el líder a sus colaboradores, de modo que ambos discutirán en conjunto los problemas hasta acordar un plan de solución a estos, pero siendo la toma de decisiones delegada por el líder y asumida por los colaboradores. Serán ellos quienes tendrán el control para decidir sobre la realización de las labores, puesto que poseen las competencias, habilidades y confianza para dirigir sus conductas. (Blanchard, 2000, pág. 124)

Asimismo, (Blanchard, 2007) indica que para cada estilo básico de liderar existen niveles básicos de desarrollo:

- D1 (Principiante entusiasta): Baja competencia, Alto compromiso.
- D2 (Aprendiz desilusionado): Competencia baja a algo de competencia, bajo compromiso)
- D3 (Ejecutor capaz pero cauteloso): Competencia moderada a alta, compromiso variable.
- D4 (Triunfador independiente): Alta competencia, alto compromiso. (p.124)

Teoría de rasgos de personalidad.

James (1996) indica que los líderes poseen rasgos innatos pero que algunos de estos son el resultado de practicar el liderazgo.

Campos Livaque (2012) indica que todo líder tiene características que lo diferencian del resto, estos pueden ser fisiológicos como; el peso, la talla, el tono de voz, la fuerza, entre otros., pueden ser de carácter intelectual o psicológicos que ocupan un lugar secundario como; las emociones, la empatía, etc.

Dellepiane (2004, pág. 34) Afirma que los líderes tienen características y rasgos que los definen como tal a través de los que buscará influir en el resto. Entre estos rasgos identifica a:

- Empuje.
- Motivaciones para dirigir.
- Ser honesto e íntegro.
- Confiar en sí mismo,
- Ser inteligente,
- Conocer el trabajo.

Teoría de liderazgo según Goleman.

Carrión (2000, pág. 77) Propone de manera resumida la teoría de Goleman, quien identificó seis estilos basadas en las conductas que se observan en cada líder.

- **Orientador:** siempre indica al colaborador a acercarse a él para brindarles orientación. La frase que siempre utiliza es “Ven conmigo”.

- **Capacitador:** busca que sus colaboradores se desarrollen como personas. Su frase característica es: “inténtalo”.
- **Participativo:** Esta en la constante búsqueda de generar compromiso en cada colaborador de modo que tenga ideas nuevas e iniciativa. La frase que lo caracteriza es; ¿Qué opinas?
- **Afirmativo:** Crea ambientes de armonía con sus empleados. Frase característica “Las personas, primero”.
- **Imitativo:** Tiene como objetivo primordial cumplir con las tareas asignadas de inmediato. Frase característica “Haz como yo”.
- **Coercitivo:** Busca que las tareas se cumplan con inmediatez. Frase característica: “Haz lo que te digo”.

La Teoría de Kurt Lewin

(Figueroba, s.f.) diversas investigaciones de Lewin permitieron la descripción de tres tipos de liderazgo en las organizaciones; el autoritario quien asume una postura de dictador, el democrático quien permite que tomar decisiones sea una tarea que involucra a todos los colaboradores y el “laissez-faire”, donde el líder supervisa mínimamente el cumplimiento de las tareas. Todos estos relacionados con los patrones de conducta, la interacción y el entorno socio afectivo. Cada tipo de líder posee sus ventajas y desventajas, descartando que uno sea superior a otro, sin embargo pudo distinguir que el democrático tiene más efectividad que los otros.

Autoritario

(Figueroba, s.f.) Este tipo de líder crear ambientes en los que las decisiones son monopolizadas, es el quien fija los roles de los colaboradores, las formas en las que realizarán una tarea y el ambiente en que se desarrollarán los trabajos. Este tipo de líder abunda en las organizaciones, sin embargo Lewin afirma que no siempre se crean entornos desagradables por este tipo de liderazgo, sino que a la par de las críticas que les da a los colaboradores también sabe reconocer el buen trabajo. Este tipo de liderazgo es una constante amenaza puesto que los colaboradores pueden rebelarse.

Democrático

Los líderes democráticos propician debates entre los colaboradores para poder tomar una decisión que involucra a la organización, el líder aconseja a los colaboradores. La mayoría de personas eligen este tipo de liderazgo porque anteriormente tuvieron malas experiencias con otros estilos. Pese a esto, el estilo democrático puede ser riesgoso para la eficiencia sobre todo en la toma de decisiones colectivas.

Laissez-faire

Este concepto francés “laissez-faire” traducido al español es “dejar hacer”. Los líderes que siguen este estilo les permiten a sus colaboradores decidir, aunque no los responsabilizan de los resultados de lo que deciden. Este es el menos eficaz de los tres estilos de liderazgo, ya que puede ser improductivo e inconsistente y siempre será mejor un líder activo. Sin embargo, puede funcionar muy bien siempre que los subordinados estén capacitados y motivados.

1.3.5. Dimensiones del Liderazgo directivo

Napier & Gershendfeld (2008) Basándose en las investigaciones de Lewin, Lippitt, & White (1939) indican que este tiene tres dimensiones, en las que se mezclan la personalidad del líder y la conducta que tiene en la organización.

Liderazgo autocrático; se vincula su imagen con personas dictatoras en las que se cumplen procesos administrativos coactivos, pero también es la persona que va a dirigir y mostrar firmeza en sus convicciones, y asume responsabilidades hasta el final. Este estilo de líder puede caer en la explotación, un apersona sin escrúpulos de miedos, las comunicaciones se tornan unilaterales, no existen estímulos para los miembros.

La Consultora en Liderazgo Mind Tools, en Recursos Humanos Online. (MindTools, 2011) Indica que este estilo permite que el poder se centre en le líder y ejecutado en los trabajadores. No existe, ni se permite la

retroalimentación, en este estilo se da las constantes rotaciones de personales que afectan mucho a la productividad de la organización.

(Medico Javier, 2013) En este el líder tiene un poder concentrado solo en él, se dedica a impartir normas. Suele hacer consultas a los colaboradores pero al final siempre decide solo.

El liderazgo democrático, en este se comparten las decisiones, busca conectar con el equipo impartiendo un “nosotros” para resolver y decidir, trabajando en conjunto con una meta en común sin caer en competencias egoístas. Los colaboradores son parte importante para establecer objetivos y decidir. Busca que su autoridad no sea dictatorial sino que influye en otros recursos para impartir disciplina que todos puedan adquirir sin sentirse mangoneados.

Liderazgo liberal, es visto como aquel que permite evadir responsabilidades, pero a diferencia de los otros estilos, este se centra en la responsabilidad, orientando el autocontrol y autodirección de los colaboradores. No se agencian de estimular y recompensar a los colaboradores de lago que implica a los colaboradores, si no que adopta actitudes de comprensión y estímulo para permitir vías de comunicación a todas las direcciones, descentralizando algunos niveles. (Napier & Gershendfeld, 2008, pág. 173).

James & Lindsey (2008) Indica que son cuatro las dimensiones del liderazgo directivo:

Dimensión: Capacidad de gestión

James y Lindsey (2008) indican que es la condición en la que el líder actúa para cumplir con las acciones programadas, partiendo de planificar, organizar, dirigir y valorar las acciones de la organización, en el ámbito de la pedagogía busca involucrar a los docentes en las actividades que le generen aprendizajes significativos, además de buscar el vínculo para articularse a la comunidad logrando que la escuela tenga un clima abierto a escuchar ideas.

Dimensión: Relaciones humanas

James y Lindsey (2008) indica que son los vínculos entre las personas, se constituyen por ser externas e internas, además pueden ser interpersonales o grupales e incluso intrapersonales que mantiene la relación consigo mismo. (p. 37)

La naturaleza del ser humano es ser social, por ello establece relaciones con sus pares con el fin de socializar, fijar metas y determinar el crecimiento de la población, estas relaciones deben ser armoniosas y respetuosas de las características particulares de cada integrante, de aquí parte la organización de una sociedad. (James y Lindsey, 2008, p. 165)

Dimensión: Comunicación

James y Lindsey (2008), indican que es medio adecuado que permite mantener las relaciones con los miembros de un contexto, pudiendo ejercer su rol de ente social. Esta comunicación puede ser formal, informal y externa. La formal; es que permite que se mantenga la jerarquía en la organización, es utilizada por los directivos para informar a los colaboradores de las áreas operativas.

Es a través de esta que se establecen canales para entenderse miembros y directivos, una buena comunicación permitirá las condiciones adecuadas para un grato ambiente y que se cumplan los objetivos propuestos. (Leiva, 2011, p, 21).

Es la comunicación en la organización la que permitirá delegar responsabilidades según las áreas, bajo esto se proyectará la asertividad que permitirá mejorar las condiciones laborales en la organización. (Leiva, 2011, p, 543).

Dimensión: Motivación del líder

James y Lindsey (2008) indica que es un ensayo mental preparado para tener ánimo de realizarla. (p. 71) En toda organización es importante el estado mental de los colaboradores, por esto es necesario que sean alentados y motivados con el fin de puedan mejorar sus habilidades y lograr

sus objetivos en plazos cortos, además permiten fortalecer las relaciones dando mejores condiciones para desarrollar la identidad de la organización, motivar a los colaboradores incrementa sus posibilidades para realizar las tareas que incluso pueden pensar que son difíciles de lograr. En el ámbito educativo, la motivación es imprescindible para que los docentes mejoren la calidad de la metodología, en los estudiantes para que tengan deseos de superación, y en los directivos para cumplir con las metas institucionales coadyuvando al sistema educativo nacional.

Chiavenato (2007) indica que esta es primordial en la relación de jefe y colaborador, puesto que de esto depende que el director se integre sus ideales para alcanzar las metas trazadas en la institución educativa. Es necesario precisar que desde el enfoque de la psicología organizacional, todos los colaboradores están en la capacidad de explotar y mostrar sus habilidades, de modo que esto facilite un ambiente de confianza.

1.3.6. Definición de clima organizacional

Las organizaciones responden a un propósito, la estructura y a una comunidad, se estructuran por elementos que se relacionan entre sí, como; la organización, los procesos que se siguen y las actitudes de los colaboradores. Al interactuarse estos elementos componen lo que se denomina como clima organizacional. (Caligiore & Diaz, 2003).

Chiavenato (1992) nos dice que el clima organizacional establece el medio interno de una organización compuesta por el conjunto de características y aspectos de una organización que son percibidas por su personal, como resultado de sus vivencias e interacciones en su ambiente laboral.

Quipe Roca & Tito Ccanto (2013) Define al clima organizacional “al conjunto de características del ambiente laboral, percibida directamente o indirectamente por el personal de una organización que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Es un componente multidimensional que puede descomponerse en términos referentes a los tipos de liderazgo, motivación, reciprocidad y estilos de comunicación, que influyen en el desempeño laboral de los individuos en el trabajo”.

Características del clima organizacional

Goncalves, A. (1997, p.3), resalta las siguientes características:

- El Clima se conforma por las características de entorno de trabajo ya sea interno o externo.
- Estas se perciben de forma directa o indirecta por los colaboradores que se desenvuelven en este.
- Repercute en el comportamiento de los colaboradores.
- Es una variable que interviene entre factores de la organización y los comportamientos individuales.

Elementos del clima organizacional.

Litwin y Stinger (1998) indica nueve elementos que conforman el clima organizacional:

Estructura: es lo que los miembros perciben como parte de la organización está relacionado a las normas, reglamentos, procesos, trámites y algunas limitaciones en el desempeño laboral.

Responsabilidad: el sentir de los colaboradores en cuanto a la autonomía para tomar decisiones en acciones que se refieran a sus labores, es sentirse su propio jefe.

Recompensa: Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado.

Desafío: es el sentir de los colaboradores respecto a riesgos y retos que se les impone en sus labores.

Relaciones: la percepción de los colaboradores respecto a un ambiente amable y con excelentes relaciones interpersonales y sociales.

Cooperación: El espíritu de ayuda y colaboración que perciben de parte de los directores y de sus compañeros de labores.

Estándares: se refiere a las normas de rendimiento de la organización y la percepción de los colaboradores sobre estas.

Conflictos: la percepción que los colaboradores tienen para aceptar opiniones, discrepar, debatir, enfrentar y solucionar problemas que se puedan presentar.

Identidad: el grado de conexión que tienen los colaboradores con la organización, en el que comparten objetivos personales y de la organización.

1.3.7. Enfoques y teoría de clima organizacional

Rodriguez (2004) cataloga al clima organizacional a través de perspectivas.

Perspectiva objetiva o realista: se compone de las características de la organización, diferenciando a las organizaciones de otras, perduran e influyen en las relaciones con el entorno de trabajo.

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: se considera que el clima es subjetivo y se origina de las percepciones de las personas respecto a su entorno laboral. Enfatiza en las variables individuales.

Perspectiva interaccionista: se vincula a las relaciones interpersonales, el clima se convierte en la percepción global que refleja la interacción entre objetivos y subjetivos. (p.56)

Likert citado por (Brunet, 2011) propone la teoría del clima organizacional la cual nos dice que el comportamiento que adopta el empleado depende directamente de la percepción del comportamiento de la parte administrativa y de las condiciones jerárquicas de una organización. Establece tres tipos de variables que definen las características de una organización y que incide en la percepción del colaborador.

Variables causales: son variables independientes, indica el sentido en el que una organización, evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias: Este tipo de variables miden situación interna de la empresa, se refleja en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia pues constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

Variables finales: Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias antes mencionada, están direccionadas a establecer los resultados que obtiene la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

1.3.8. Dimensiones de Clima Organizacional

Berrocal (2007) indica que el entorno afectivo influye en el comportamiento de los colaboradores, estas se pueden medir de manera objetiva. Para esto se determinaron y los ítems de la escala de clima organizacional de Acero (2003) siendo las dimensiones:

Identidad institucional

Fortalecer el sentido de pertenencia en las instituciones educativas es una tarea que debe partir desde los docentes, padres de familia y alumnos, es el punto de inicio para forjar la identidad institucional. A través del reconocimiento que tengan los miembros del entorno educativo con las instituciones se lograra una plena identificación con esta.

Integración Institucional.

Martini (2009) el equipo institucional se vincula al grado de significatividad que tiene la colaboración de los actores educativos, esto puede tornarse complicado, puesto que algunos colaboran de manera limitada, mientras que otros colaboran de manera sustantiva y fundamental.

Gento (2008) indica que existen niveles de información que los miembros deben conocer y comprometerse con estos como; Información; cuando se transmite las decisiones tomadas por la autoridad para que los colaboradores la ejecuten. Consulta; se requiere la opinión de los colaboradores. Elaboración de propuestas; los colaboradores opinan y argumentan a favor y en contra, pero los directivos deciden. Delegación; se delegan responsabilidades y atribuciones a los colaboradores. Codecisión; decisiones tomadas en común, con la participación de los involucrados. Cogestión: participan los involucrados y se toman las decisiones para ser

ejecutadas. Autogestión: las decisiones son puestas en práctica solo por quienes las efectúan.

Motivación Institucional

Berrocal (2007) afirma que la motivación institucional es cuando la dirección tiene claro el futuro de la organización, las metas programas según las diversas áreas y bajo las políticas de la dirección, a su vez es el apoyo que brindan los líderes, estimulando y participando con los colaboradores. Además es la percepción de los colaboradores respecto a la información, los equipos y el aporte que brindan personas de otras dependencias para realizar las tareas asignadas. También se incluye las remuneraciones, y beneficios que se derivan del trabajo. Esta dimensión se evalúa respecto a la compensación, satisfacción laboral y el reconocimiento. (p. 29).

Chaparro & Vega (2007) citado por (Crespin, 2012), proponen las siguientes dimensiones del clima organizacional:

Estructura: es como los colaboradores perciben a la organización, si esta es rígida o flexible en cuanto a las condiciones en las que se realizan los trabajos, generando un determinado clima. Los elementos de la estructura están vinculados al reglamento, procesos, trámites y condiciones que enfrentan los colaboradores de la organización. (Chaparro & Vega, 2007).

Relaciones: la forma en la que los colaboradores perciben el ambiente de trabajo, identificando si es un ambiente cálido en el que priman las buenas interrelaciones, siendo fundamental para las relaciones entre pares, directivos y docentes. Un adecuado ambiente de trabajo estará basado en relaciones positivas entre los miembros. (Chaparro & Vega, 2007).

Recompensa; las adecuadas remuneraciones son la base para una mejor satisfacción laboral que a la larga genera adecuados climas en la organización, es uno de los aspectos que deben tenerse en cuenta. Es importante que la organización valore el trabajo de sus colaboradores y este

se traduzca en salarios adecuados, puesto que se convierte en un estímulo para los colaboradores. (Chaparro & Vega, 2007).

Identidad; el sentido de pertenencia que tiene el colaborador con la organización, convirtiéndose en un integrante que busca contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales. (Chaparro & Vega, 2007).

1.4. Formulación del problema

General

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?

Específicos

- ¿Existe relación entre la dimensión capacidad de gestión del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica

El presente estudio tendrá justificación práctica por haber sido aplicado en una institución pública con el objetivo de establecer la relación entre el nivel de liderazgo y el clima organizacional, y su incidencia en los colaboradores del personal de la oficina departamental de estadística e informática (INEI) de Ucayali, en el que se ha considerado estudiar el clima en el que conviven, los valores y el crecimiento como organización. Es relevante puesto que ayuda a observar el grado de liderazgo que se utiliza en la institución y que es indispensable en la ejecución de tareas a realizar y la gestión del clima organizacional, identificando cómo puede afectar a la institución.

Justificación metodológica

El estudio se justifica en el **aspecto metodológico** por que se cuenta con instrumentos confeccionados a través del proceso de operacionalización de variables las mismas que fueron validadas con intervención de criterio de expertos, así como determinados su confiabilidad a través de una prueba piloto con cuyos datos se procesó a nivel estadístico con el coeficiente Alpha de Cronbach, contribución que puede ser utilizada por otros investigadores

Justificación teórica

En cuanto a la **justificación teórica** se resalta la importancia en la medida que se buscó la comprensión teórica fundamental de las variables como liderazgo y clima organizacional en una institución pública, Asimismo es importante en razón que se aporta explicación de una realidad organizacional que evidencia claramente problemas de gestión en el logro de resultados a nivel de liderazgo y clima organizacional, asimismo se considera que la ejecución y difusión de los resultados obtenidos en el presente estudio, tendrán un alcance representativo para diseñar estrategias que optimicen los niveles de competitividad laboral en las instituciones públicas. La pertinencia y justificación del estudio desde la perspectiva teórica - práctica, implica tratar un tema vital relacionado a estas dos

variables, ubicándolas como elementos esenciales en el proceso de gestión de instituciones, a fin de tornarse en competitivas de manera integral.

1.6. Objetivos

General

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

Específicos

- Establecer la relación que existe entre la dimensión capacidad de gestión del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

- Establecer la relación que existe entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

- Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

- Establecer la relación que existe entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

1.7. Hipótesis

General

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

Específicas

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión del capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

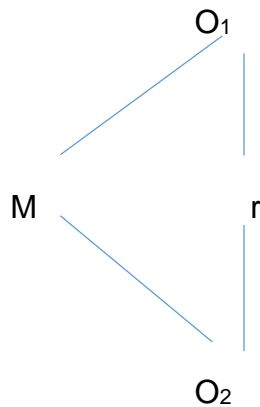
H₃: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión motivación el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Siendo el tipo de investigación aplicada, el diseño de esta investigación es no experimental, transeccional correlacional, con alcance descriptivo toda vez que tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

R = Relación de variables

2.2. Variables, operacionalizacion

Variable 1:

Dimensiones: Liderazgo directivo

Variable 2:

Dimensiones: Clima organizacional

Operacionalización de las variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 1 Liderazgo Directivo	<p>Según James y Lindsey (2008) Define al Liderazgo a la capacidad de influir positivamente en las personas y en los sistemas con el fin de lograr resultados importantes.</p> <p>El liderazgo directivo es un estilo de liderazgo asumido por el director, equipo directivo de una institución el cual lo ejerce con autoridad.</p> <p>Autoridad que lo hace a través de la orientación, planificación, evaluación de los procesos institucionales dando indicaciones claras y directas valorando y potenciando el talento de su personal, con el fin de lograr de las Metas Institucionales.</p>	<p>El liderazgo directivo Sera evaluado en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática - Ucayali respecto a la práctica del director a través de cuatro dimensiones, capacidad de gestión del director que realiza internamente y externamente de la institución, del grado de relación humana, grado de comunicación y motivación para el logro de las metas institucionales con el propósito de conocer la opinión de los involucrados de la organización y 27 ítems.</p>	Capacidad de gestión	Planificación administrativa	1,2	Muy Bueno: [36-40] Bueno: [29-35] Regular: [22-28] Malo: [15-21] Muy malo: [08-14]
				Organización del trabajo	3,4,5	
				Dirección estratégica	6,7,8	
			Relaciones humanas	Nivel de convivencia	9,10	Muy Bueno: [26-30] Bueno: [21-25] Regular: [16-20] Malo: [11-15] Muy malo: [06-10]
				Interacción con el personal	11,12,	
				Nivel de empatía	13,14	
			Comunicación	Nivel de comunicación	15,16,17	Muy Bueno: [31-35] Bueno: [25-30] Regular: [19-24] Malo: [13-18] Muy malo: [07-12]
				Persuasión comunicativa	18,19	
				Asertividad comunicativa	20,21	
			Motivación	Compromiso en el trabajo	22,23	Muy Bueno: [26-30] Bueno: [21-25] Regular: [16-20] Malo: [11-15] Muy malo: [06-10]
				Reconocimiento laboral	24,25,26	
				Desarrollo profesional	27	
			Baremos			

Operacionalización de las variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2 Clima Organizacional	Según Chiavenato (1992) el clima organizacional establece el medio interno de una organización compuesta por el conjunto de características y aspectos de una organización que son percibidas por su personal, como resultado de sus vivencias e interacciones en su ambiente laboral.	El clima organizacional será evaluado a través de cuatro dimensiones, estructura, recompensa, relaciones, identidad y 22 ítems.	Estructura	La institución cuenta con una organización establecida en su reglamento interno	1,2	Muy Bueno: [92-110] Bueno: [75-91] Regular: [57-74] Malo: [40-56] Muy malo: [22-39]
				Organización de las actividades	3,4	
				Respeto a las opiniones	5,6	
			Recompensa	Capacitaciones	7	
				Recompensa laboral	8,9,10	
			Relaciones	supervisión	11	
				Madurez para superar los obstáculos.	12,13,14	
				Cooperación entre los miembros de la institución	15,16,17	
			Identidad	Identidad con la institución	18,19	
				Compromiso institucional	20,21	
				Disfruto trabajar en la institución	22	

2.3 Población y muestra

Población

La población objeto de estudio, está constituida por 33 trabajadores. 4 trabajadores nombrados, 4 contratados L.S y 25 contratados CAS de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali. (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Distribución de la Población de Trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

Nº	SEDE	CONDICIÓN LABORAL	CANTIDAD	%
1	ODEI UCAYALI	Nombrado	4	12
2	ODEI UCAYALI	Contratado CAS	25	76
3	ODEI UCAYALI	Contratado L.S.	4	12
		TOTAL	33	100

Fuente: Oficina Departamental de Estadísticas e Informática-ODEI Ucayali

Muestra

Para la presente investigación no existe muestra porque se utilizó la totalidad de la población.

Según Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio(2014, pág. 172) nos dice que no siempre se realiza una investigación en una muestra, ya que para casos en que realiza un censo debemos abarcar toda la población o universo. Por ejemplo estudios motivacionales en el que se toma toda la población para evitar que ningún empleado se sienta excluido.

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Liderazgo Directivo	Encuesta	Liderazgo Directivo Cuestionario Elaboración propia	Medición del liderazgo directivo en 4 dimensiones
Clima Organizacional	Encuesta	Clima Organizacional Cuestionario Elaboración propia	Medición del clima organizacional en 4 dimensiones

Fuente: Elaboración Propia

Liderazgo Directivo

En esta investigación, el instrumento empleado para evaluar el liderazgo directo será el cuestionario el cual consta de 27 ítems, 8 ítems para la dimensión capacidad de gestión, 6 ítems para la dimensión relaciones humanas, 7 ítems para la dimensión comunicación, 6 ítems para la dimensión motivación.

Clima Organizacional

El instrumento empleado para evaluar el clima organizacional con un cuestionario de 22 ítems, 6 ítems para la dimensión estructura, 4 ítems para la dimensión recompensa, 7 ítems para la dimensión relaciones y 5 ítems para la dimensión identidad.

2.4.2. Validez

Liderazgo directivo

Este cuestionario fue elaborado por el investigador y la validación de este instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Dr. Montalvo Taboada Guillermo Martin, Mg. Ruiz Coral Wendy Janina), quienes proporcionaron una valoración de "Pertinente".

Clima Organizacional

Este cuestionario fue elaborado por el investigador y la validación de este instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Dr. Montalvo Taboada Guillermo Martin, Mg. Ruiz Coral Wendy Janina), quienes proporcionaron una valoración de “Pertinente”.

2.4.3. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alpha de Cronbach's.

Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	27

Para el Instrumento liderazgo directivo, el valor de Alpha de Cronbach's.

El resultado es de 0.977 lo que demuestra que es altamente confiable

Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	22

Para el Instrumento liderazgo directivo, el valor de Alpha de Cronbach's.

El resultado es de 0.953 lo que demuestra que es altamente confiable

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizo la hoja de cálculo Excel 2016 y el software estadístico SPSS 25.0, para obtener datos como: tablas de frecuencias, porcentajes, pruebas de normalidad (Shapiro-Wilk) para saber si utilizaremos la

prueba de Pearson o la prueba de spearman, prueba de hipótesis de los coeficientes de correlación que existen entre la el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

2.6. Aspectos éticos

Se respetó el anonimato de los sujetos muestrales. Los resultados fueron analizados y evaluados, posteriormente se dieron a conocer a la dirección de la institución con el fin de que tomen acciones pertinentes en beneficio de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostraran con mayor precisión la investigación titulada “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018”.

Tabla 3

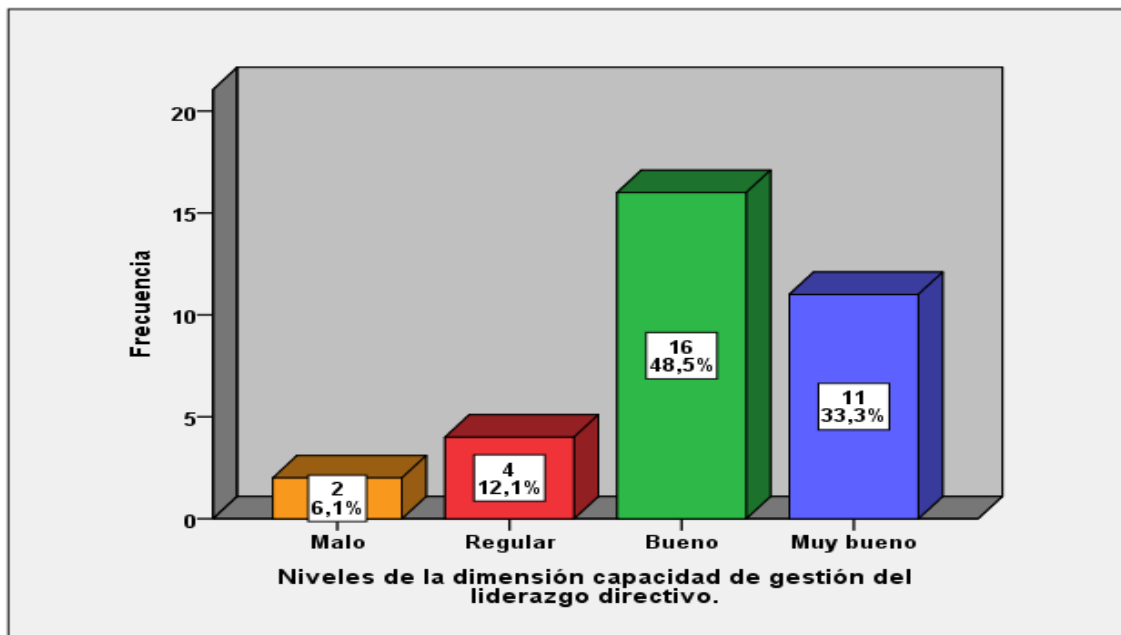
Resultados de la dimensión 1 capacidad de gestión del liderazgo directivo.

Niveles de la dimensión capacidad de gestión	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	0	0.0%
Malo	2	6.1%
Regular	4	12.1%
Bueno	16	48.5%
Muy bueno	11	33.3%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 1

Resultados de la dimensión 1 capacidad de gestión del liderazgo directivo.



Fuente: tabla 3.

En la tabla 3 y figura 1, se observa que el 48.5% del total de trabajadores afirman que es bueno la capacidad de gestión del liderazgo directivo, el 33.3% establecen que es muy bueno, el 12.1% dicen que es regular y solo el 6.1% indican que es malo la capacidad de gestión del liderazgo directivo. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel bueno.

Tabla 4

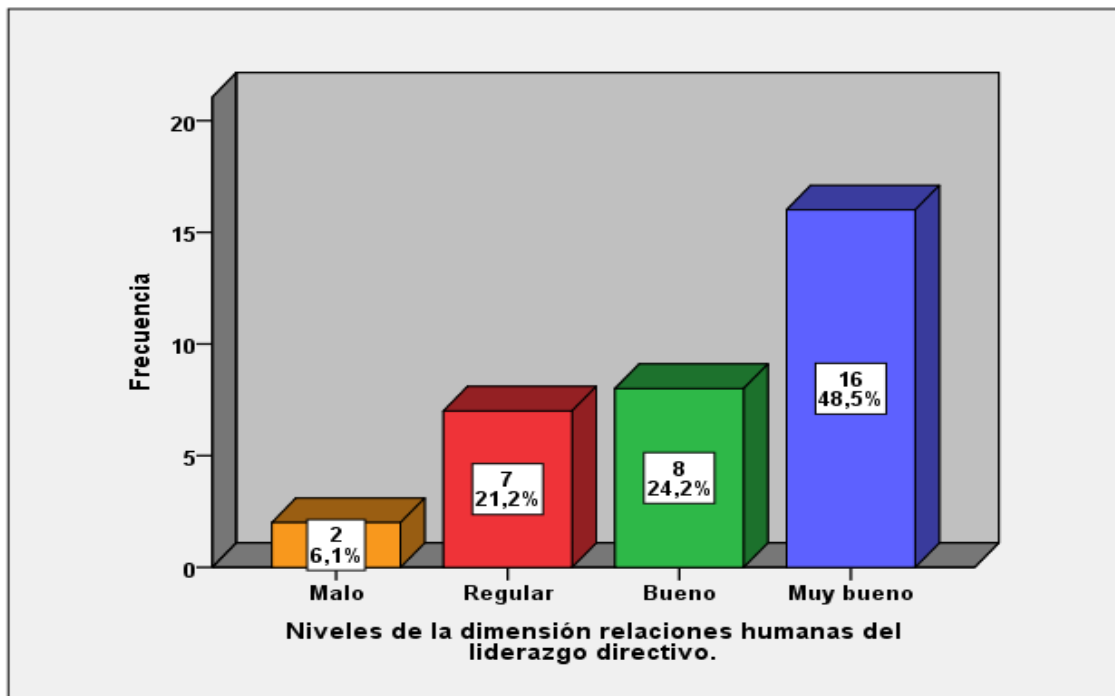
Resultados de la dimensión 2 relaciones humanas del liderazgo directivo.

Niveles de la dimensión relaciones humanas	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	0	0%
Malo	2	6.1%
Regular	7	21.2%
Bueno	8	24.2%
Muy bueno	16	48.5%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 2

Resultados de la dimensión 2 relaciones humanas del liderazgo directivo.



Fuente: tabla 4.

En la tabla 4 y figura 2, se observa que el 48.5% del total de trabajadores afirman que muy bueno las relaciones humanas del liderazgo directivo, el 24.2% establecen que bueno, el 21.2% regular y solo el 6.1% indican que es malo relaciones humanas del liderazgo directivo. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel muy bueno.

Tabla 5

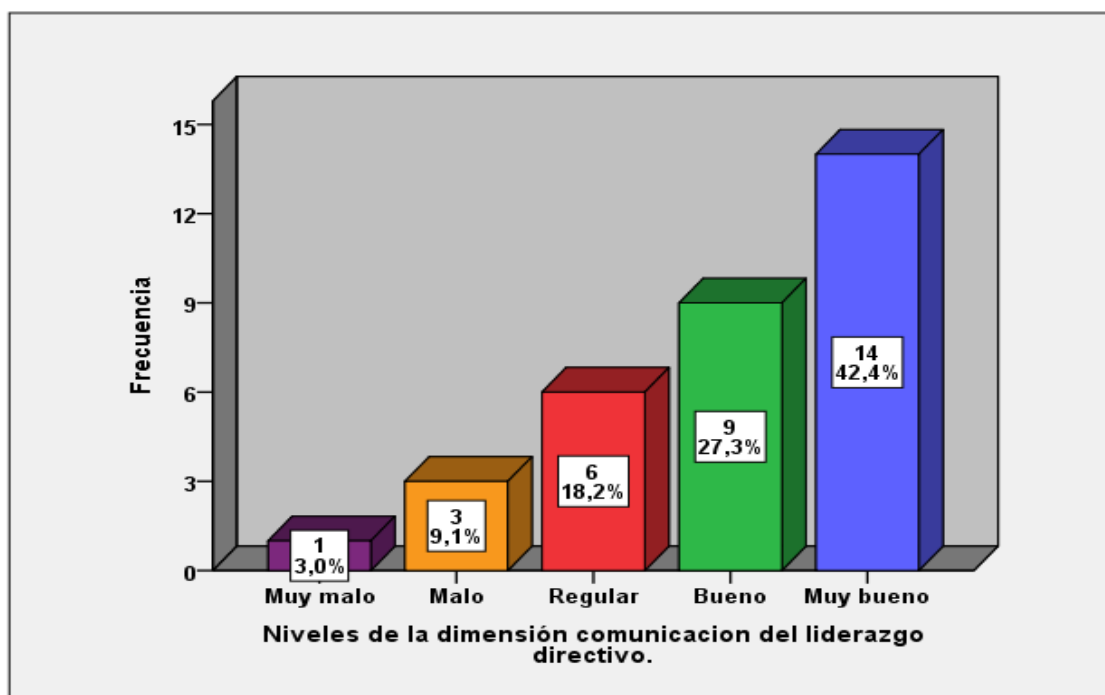
Resultados de la dimensión 3 comunicación del liderazgo directivo.

Niveles de la dimensión comunicación	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	1	3%
Malo	3	9.1%
Regular	6	18.2%
Bueno	9	27.3%
Muy bueno	14	42.4%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 3

Resultados de la dimensión 3 comunicación del liderazgo directivo.



Fuente: tabla 5.

En la tabla 5 y figura 3, se observa que el 42.4% del total de trabajadores afirman que es muy bueno la comunicación del liderazgo directivo, el 27.3% indican que es bueno, el 18.2% regular, el 9.1% expresan que es malo y solo el 3% indican que es muy malo la comunicación del liderazgo directivo. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel muy bueno.

Tabla 6

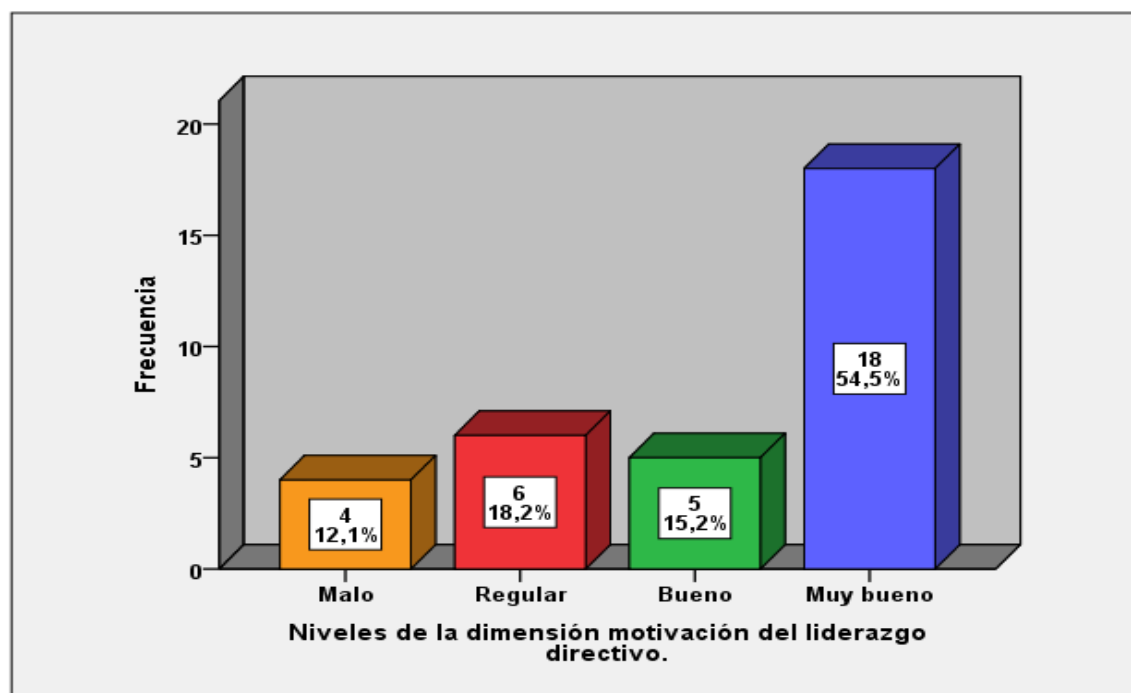
Resultados de la dimensión 4 motivación del liderazgo directivo.

Niveles de la dimensión motivación	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	0	0%
Malo	4	12.1%
Regular	6	18.2%
Bueno	5	15.2%
Muy bueno	18	54.5%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 4

Resultados de la dimensión 4 motivación del liderazgo directivo.



Fuente: tabla 6.

En la tabla 6 y figura 4, se observa que el 54.5% del total de trabajadores afirman que es muy bueno la motivación por parte del liderazgo directivo, el 18.2% indican que es bueno, el 15.2% expresan que es regular y solo el 12.1% indican que es malo la motivación por parte del liderazgo directivo. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel muy bueno.

Tabla 7

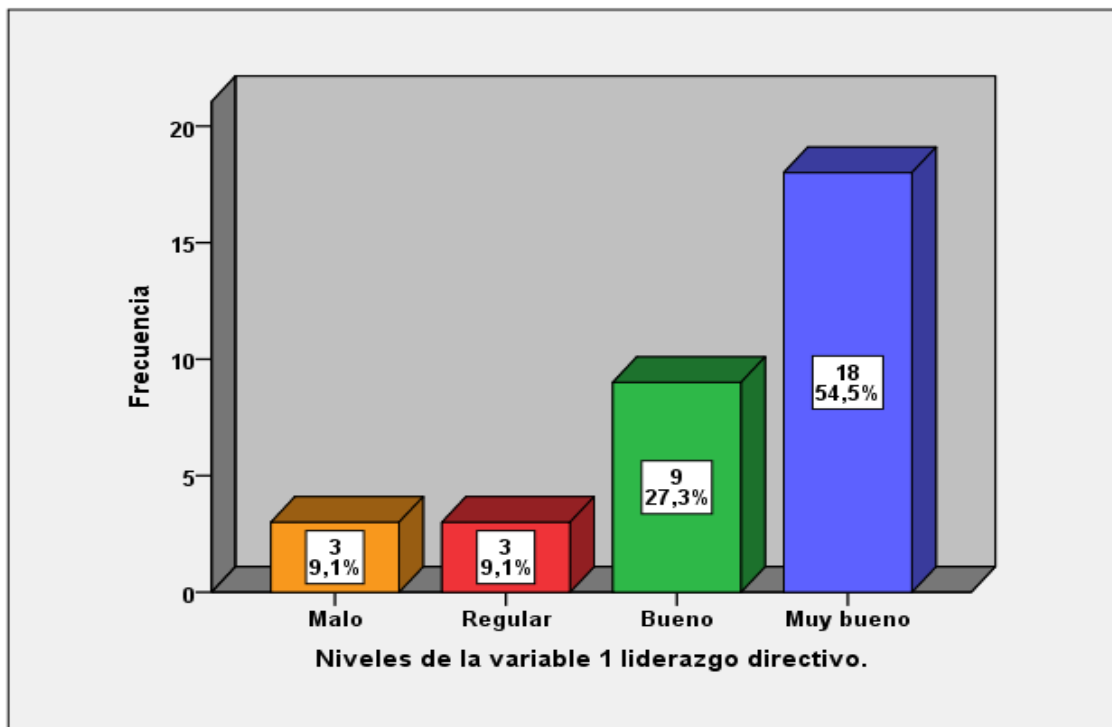
Resultados de la variable 1 liderazgo directivo.

Niveles de la variable 1 liderazgo directivo	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	0	0%
Malo	3	9.1%
Regular	3	9.1%
Bueno	9	27.3%
Muy bueno	18	54.5%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 5

Resultados de la variable 1 liderazgo directivo.

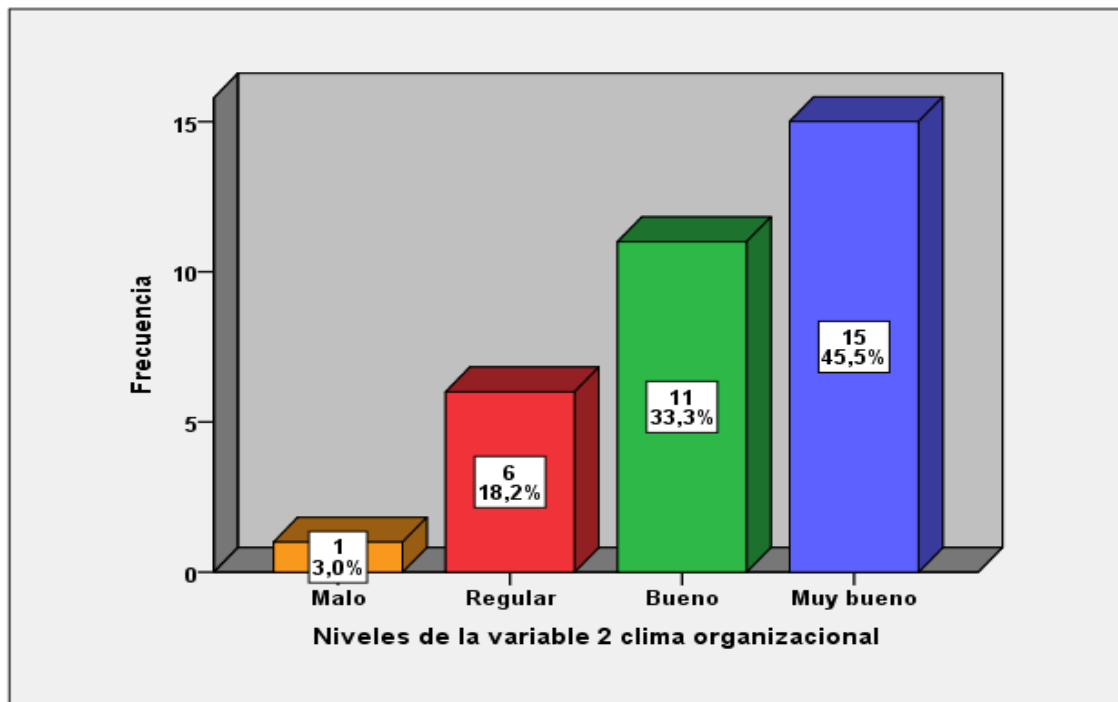


Fuente: tabla 7.

En la tabla 7 y figura 5, se observa que el 54.5% del total de trabajadores afirman que es muy bueno el liderazgo directivo, el 27.3% indican que es bueno y solo el 9.1% indican que es regular y malo el liderazgo directivo respectivamente. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel muy bueno.

Tabla 8*Resultados de la variable 2 clima organizacional.*

Niveles de la variable 2 clima organizacional	Estadísticos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Malo	0	0%
Malo	1	3%
Regular	6	18.2%
Bueno	11	33.3%
Muy bueno	15	45.5%
Total	33	100%

*Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.***Figura 6***Resultados de la variable 2 clima organizacional.**Fuente: tabla 8.*

En la tabla 8 y gráfico 6, se observa que el 45.5% del total de trabajadores afirman que es muy bueno el clima organizacional, el 33.3% indican bueno, el 18.2% indican regular y solo el 3% indican malo y ningún trabajador afirma muy malo sobre el clima organizacional. Es evidente que el mayor porcentaje está en el nivel muy bueno.

3.2. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
Capacidad de Gestión	0,817	33	0,000
Relaciones Humanas	0,795	33	0,000
Comunicación	0,829	33	0,000
Motivación	0,752	33	0,000
Liderazgo Directivo	0,737	33	0,000
Clima Organizacional	0,805	33	0,000

Fuente: Anexo 5.

De acuerdo a la tabla 9, se puede observar la prueba de normalidad obtenidas mediante el SPSS 25.0, serán a partir de la prueba de Shapiro-Wilk (para muestras menores de 50 datos), ya que el tamaño de nuestra muestra es de 33 datos y tenemos que todos los p-valor (Sig.) son menores a 0.05 que corresponde a las variables de estudios con sus respectivas dimensiones y se concluye que los datos de las mismas se distribuyen de manera anormal (asimétrica) por lo tanto se empleara para la prueba de correlación de spearman para ver si hay relación entre las variables.

3.3. Prueba correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones

La prueba de hipótesis para esta investigación corresponde a la prueba de correlación de spearman entre dos variables cualitativas ordinales, también se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Por otro lado, los cálculos y resultados para las diferentes pruebas de hipótesis se obtuvieron haciendo el uso del Software Estadístico SPSS 25.0, y se tomaron decisiones de aceptación o rechazo concerniente a la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna o de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

También debemos tener en cuenta en los valores del coeficiente Rho de spearman:

Tabla 10

Valores del coeficiente Rho de spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

a. Correlación de Spearman entre la variable 1 Liderazgo Directivo y variable 2 Clima organizacional.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018

Tabla 11

Correlación de Spearman entre la variable 1 Liderazgo Directivo y la variable 2 Clima organizacional.

Prueba de correlación de Spearman			Variable 1 Liderazgo Directivo	Variable 2 Clima organizacional
correlación de Spearman	Variable 1 Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1	0,757
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	33	33
	Variable 2 Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,757	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 11, se observa que al contrastar la variable 1 Liderazgo Directivo con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.757 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018.

b. Correlación de Spearman entre la dimensión capacidad de gestión y variable 2 Clima organizacional.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión del capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la dimensión 1 capacidad de gestión y variable 2 Clima organizacional.

Prueba de correlación de Spearman			Dimensión 1 capacidad de gestión	Variable 2 Clima organizacional
correlación de Spearman	Dimensión 1 capacidad de gestión	Coefficiente de correlación	1	0,555
		Sig. (bilateral)	-	0,001
		N	33	33
	Variable 2 Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,555	1
		Sig. (bilateral)	0,001	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 capacidad de gestión con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.555 con p-valor = 0.001 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión de la capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018.

c. Correlación de Spearman entre la dimensión relaciones humanas y variable 2 Clima organizacional.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la dimensión 2 relaciones humanas y variable 2 Clima organizacional.

Prueba de correlación de Spearman		Dimensión 2 relaciones humanas	Variable 2 Clima organizacional
correlación de Spearman	Dimensión 2 relaciones humanas	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	-
		N	33
	Variable 2 Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,781
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 relaciones humanas con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.781 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión de relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018.

d. Correlación de Spearman entre la dimensión 3 comunicación y variable 2 Clima organizacional.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y variable 2 Clima organizacional.

Prueba de correlación de Spearman		Dimensión 3 comunicación	Variable 2 Clima organizacional	
correlación de Spearman	Dimensión 3 comunicación	Coeficiente de correlación	1	0,774
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	33	33
	Variable 2 Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,774	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 comunicación con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.774 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018.

e. Correlación de Spearman entre la dimensión 4 motivación y variable 2 Clima organizacional.

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre la dimensión motivación el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la dimensión 4 motivación y variable 2 Clima organizacional.

Prueba de correlación de Spearman			Dimensión 4 motivación	Variable 2 Clima organizacional
correlación de Spearman	Dimensión 4 motivación	Coeficiente de correlación	1	0,802
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	33	33
	Variable 2 Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,802	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 motivación con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.802 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática de Ucayali, 2018.

Tabla 16.*Prueba de relación Tau-b de Kendall entre las variables de estudio.*

Prueba de relación de Tau-b de Kendall		Variable 2 Clima organizacional	
Prueba de Tau- b de Kendall	Dimensión capacidad de gestión	Coeficiente de relación	0,506
		Sig. (bilateral) o p-valor	0,001
		N	33
	Dimensión relaciones humanas	Coeficiente de relación	0.737
		Sig. (bilateral) o p-valor	0.000
		N	33
	Dimensión comunicación	Coeficiente de relación	0.715
		Sig. (bilateral) o p-valor	0.000
		N	33
	Dimensión motivación	Coeficiente de relación	0.760
		Sig. (bilateral) o p-valor	0.000
		N	33
Variable 1 Liderazgo Directivo	Coeficiente de relación	0.718	
	Sig. (bilateral) o p-valor	0.000	
	N	33	

Fuente: base de datos.

En la tabla 16, se muestra los resultados obtenidas mediante el software estadístico SPSS 25.0 de la prueba de relación de Tau-b de Kendall en todos los sig.(bilateral) o p-valor resultaron menores de 0.05 por que se concluye que existe relaciones entre las dimensiones y las variables, por lo que se acepta las hipótesis planteadas de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018, y se centró principalmente de establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la variable 1 Liderazgo directivo, el 54.5% (ver tabla 7) de trabajadores afirmaron que es muy bueno el liderazgo directivo y en cuanto a la variable 2 clima organizacional afirmaron el 45.5% (ver tabla 8) que es muy bueno el clima organizacional, así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.757 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 11), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 capacidad de gestión, el 48.5% (ver tabla 3) de trabajadores afirmaron que es bueno la capacidad de gestión del liderazgo directivo y en cuanto a la variable 2 clima organizacional afirmaron el 45.5% (ver tabla 8) que es muy bueno el clima organizacional, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.555 con un p-valor de 0.001 (Ver tabla 12), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre la dimensión de la capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 relaciones humanas, el 48.5% (ver

tabla 4) de trabajadores afirmaron que es muy bueno las relaciones humanas del liderazgo directivo y en cuanto a la variable 2 clima organizacional afirmaron el 45.5% (ver tabla 8) que es muy bueno el clima organizacional, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.781 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 13), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre la dimensión de la relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 comunicación, el 42.4% (ver tabla 5) de trabajadores afirmaron que es muy bueno la comunicación por parte del liderazgo directivo y en cuanto a la variable 2 clima organizacional afirmaron el 45.5% (ver tabla 8) que es muy bueno el clima organizacional, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.774 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 14), lo cual nos da como conclusión que si existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 4 motivación, el 54.5% (ver tabla 6) de trabajadores afirmaron que es muy bueno la motivación por parte del liderazgo directivo y en cuanto a la variable 2 clima organizacional afirmaron el 45.5% (ver tabla 8) que es muy bueno el clima organizacional, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.802 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 15), lo cual nos da como conclusión que existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.

En la tabla 16, mediante la prueba de relación de Tau-b de Kendall en todos los sig. (Bilateral) o p-valor resultaron menores de 0.05 por que se concluye que existe relaciones entre las dimensiones y las variables, por lo que se acepta las hipótesis planteadas de la investigación.

Los resultados coinciden con la investigación de Rueda (2014), en la que afirma que los tres estilos de liderazgo están relacionados estadísticamente significativas con la variable de estudio percepción del clima organizacional, dando de manera específica que los estilos transformacional y transaccional en la prueba R de Pearson resultó positiva y la de Laissez Faire negativa.

También coinciden con el trabajo de Contreras, Ríos y Jiménez (2016) en donde denotan ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

Y con la investigación de Ccorimanya Pacheco (2015) en donde busca establecer la relación entre Motivación y el Clima Organizacional en los trabajadores administrativo, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.455 lo cual significa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0.05, aceptando su Hipótesis planteada y rechazando la Hipótesis nula

IV. CONCLUSIONES

- 1) Para la **hipótesis general**: al contrastar la variable 1 Liderazgo Directivo con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.757 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta. En conclusión, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir la relación es directa y alta.

- 2) Para la **primera hipótesis específica**: Al contrastar la dimensión 1 capacidad de gestión con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.555 con p-valor = 0.001 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión de la capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir la relación es directa y moderada.

- 3) Para la **segunda hipótesis específica**: Al contrastar la dimensión 2 relaciones humanas con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.781 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En

conclusión, existe relación significativa entre la dimensión de relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir existe la relación es directa y alta

- 4) Para la tercera **hipótesis específica**: Al contrastar la dimensión 3 comunicación con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.774 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir la relación es directa y alta.

- 5) Para la cuarta **hipótesis específica**: Con los datos de la tabla 13, se observa que al contrastar la dimensión 4 motivación con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.802 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir la relacion es directa y alta.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda incentivar al personal, al trabajo en equipo que permita una buena relación entre el personal y el director(a) durante las labores institucionales que permitan el intercambio de ideas que puedan favorecer al liderazgo directivo y a un excelente clima organizacional

Se recomienda generar mecanismos de evaluación periódica a todo el personal respecto al liderazgo que ejerce el director(a) y clima organizacional con el propósito de mejorar la calidad laboral de la institución dado que esto brinda satisfacción, además, esto no solamente tiende a mejorar la relación entre todo el personal y en consecuencia la imagen de la institución, tiende a consolidarse como una institución líder y consecuentemente en una organización con altos índices de capacidad laboral.

Se recomienda generar conferencias y talleres de liderazgo y clima organizacional con el fin de mejorar la calidad laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.

Se recomienda implementar políticas de motivación al personal, tales como reconocimiento en público, cartas de felicitación al buen desempeño laboral, etc. Con el fin de lograr satisfacción personal, ya que esto motiva a tener mayor productividad al colaborador

Se recomienda generar momentos o espacios con el personal, donde se pueda compartir la problemática institucional y se pueda dar opiniones, ideas de solución y mejoras pues esto favorece a las relaciones humanas.

VI. REFERENCIAS

- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. Venezuela: Los andes.
- Berrocal, S. (2007). *Medicion del clima institucional*. Lima.
- Blanchard, K. (2000). *El Ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: Mac Graw-Hil.
- Blanchard, K. (2007). *El Ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: Mac Graw-Hill.
- Brunet, L. (2011). *El clima Organizacional en las Organizaciones: definicion, diagnostico y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Caligiore, C., & Diaz, T. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 644-656.
- Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institucion Educativa del Distrito de Ventanilla-Region Callao*. Tesis, Lima.
- Carrión, J. (2000). *Estrategia de la Vision a la Acción*. Barcelona: Graó.
- Castellares Cámac, M. T. (2015). *El liderazgo transformacional y la gestión educativa del centro de educacion basica alternativa 1230 de la molina - 2015*. Lima.
- Ccorimanya Pacheco, D. (2015). *Motivacion y su Relacion con el Clima Organizacional en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, 2015*. Tesis, Andahuaylas.
- Chaparro Gonzales, J. R. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E. "FE y Alegria N° 25" San Juan de Lurigancho-2016*. Lima: Tesis.
- Chaparro, D., & Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro*. Tesis para optar el grado

acaemico de Magister en Políticas Públicas Comparadas, FLCS,MEXICO, Queretaro-Mexico.

Chiavenato, I. (1992). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion*. Mexico. D.F.: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos* . Mexico: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Adminisracion de Recursos Humanos*. Sant Fe, Colombia: Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Contreras Rios, D. M., & Jiménez, A. L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. Bogota D.C.

Crespin, A. L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una Institucion Educativa de la Region Callao*. LIMA: TESIS.

Daft, R. (2006). *Introduccion al Liderazgo*. México : Thomson.

Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.

Espinoza , M. (1999). *Líderes del tercer milenio*. Lima: Edias.

Espinoza Poves, J. L. (2017). *Clima Organizacional y Liderazgo: Predictores del Desempeño Docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Union Peruana Del Norte, 2016*. Lima.

Farre, J., & Lasheras, G. (2002). *Enciclopedia de la psicologia*. Barcelona: B.Publica de Lima.

Fernandez. (2008). Clima Organizacional. En *Medidad do comportamiento organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e de Gestao* (págs. 28-38). Porto Alegre, Brazil: M.Siqueira.

Figueroba, A. (s.f.). *psicologiyamente*. Recuperado el 21 de 04 de 2018, de <https://psicologiyamente.net/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

- Foladori, J. (2011). *Administración en las Organizaciones. Un enfoque de sistemas* (3° Ed. ed.). Mexico DF.: McGraw Hill Interamericana.
- Gento, S. (2008). *Participación en gestión educativa*. Madrid: Paidós.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- <https://www.inei.gob.pe/nosotros/>. (s.f.).
- INEI. (s.f.). Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/nosotros/>
- INEI. (Abril de 2002). *Manual de Organización y Funciones ODEI-UCA YALI*. Lima.
- James, A. (1996). *Administración*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- James, R., & Lindsey, N. (2008). *Liderazgo Administrativo: reto para el director de escuelas siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación.
- Kotter, J. (1999). *Que Hacen los Líderes*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates*. Journal of Social Psychology.
- Litwin, S., & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. Mexico: Fondo de cultura económica.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Medico Javier, J. E. (2013). *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Augusto B. Leguía Puente Piedra - 2012*. Lima.

- MindTools. (2011). *Los 10 Estilos de Liderazgo mas Frecuentes en las Organizaciones*. America Latina.
- Monteverde, V. G. (16 de Marzo de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de El lider en la Administración Pública: <https://www.gestiopolis.com/el-lider-en-la-administracion-publica/>
- Napier, R., & Gershendfeld, M. (2008). *Grupos: Teoria y Experiencia*. Mexico: Trillas.
- Nicuesa, M. (16 de Marzo de 2015). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/estilo-directivo.php>
- Pitcher, P. (1997). *The drama of Leadership*. New York.
- Prieto, M. M. (2015). *Efectivad del estilo liderazgo situacional y su relacion con un clima organizacional participativo en el setor pastoral*. Lima.
- Quispe Roca, E. C., & Tito Ccanto, C. R. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Oficina Departamental de Huancavelica*. Huancavelica.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22° Edicion ed.). Madrid: Espasa calpe.
- Rios Molano, C. A., Rubiano Rios, V. A., & Chimchilla Solano, D. A. (2014). *Liderazgo y Cultura Organizacional*. Bogota D.C.
- Rivera de la Cruz, L. M. (27 de Febrero de 2012). *EOI*. Obtenido de Importancia del Liderazgo en las Organizaciones: <http://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>
- Rodriguez, A. (2004). *Psicologia de las organizaciones*. Barcelona: UOC.

- Rueda Ruiz, L. A. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del area administrativa de la fundacion hospital San Pedro*. Nariño.
- Ruiz. (2009). *Escala de Liderazgo Directivo*. Lima.
- Stilman, F. (2001). *Liderazgo y cultura organizacional*.
- Stogdill, R. (2001). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Trillas.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1958). En *How to choose a leadership pattern* (págs. 36,95-112). Harvard Business.
- Tannenbaum, R., & W.H., S. (1973). *How to choose a leadership patter*. Harvard Business.
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y Organizaciones que aprenden*. Bilbao: Mensajero.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TITULO. Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali, Primer Semestre-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>General ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión capacidad de gestión del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadísticas e informática, Ucayali, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018?</p>	<p>General Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>Específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión capacidad de gestión del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión motivación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p>	<p>General Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>Específicas</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre la dimensión del capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>H₂: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>H₃: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre la dimensión motivación el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018</p>	<p>Variables de la Investigación.</p> <p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo directivo</p> <p>Variable 2:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Para la Variable 1:</p> <p>D₁-Capacidad de Gestión</p> <p>I₁ Planificación administrativa I₂ Organización del trabajo I₃ Dirección estratégica</p> <p>D₂-Relaciones humanas</p> <p>I₁ Nivel de convivencia I₂ Interacción con el personal I₃ Nivel de empatía</p> <p>D₃- Comunicación</p> <p>I₁ Nivel de comunicación I₂ Persuasión comunicativa I₃ Asertividad comunicativa</p> <p>D₄- Motivación</p> <p>I₁ Compromiso en el trabajo I₂ Reconocimiento I₃ Desarrollo profesional</p> <p>Para la variable 2:</p> <p>D₁- Estructura</p> <p>I₁ La institución cuenta con una organización establecida en su reglamento interno I₂ Organización de las actividades. I₃ Respeto a las opiniones.</p> <p>D₂- Recompensa</p> <p>I₁ Capacitaciones I₂ Recompensa</p> <p>D₃- Relaciones</p> <p>I₁ supervisión I₂ Madurez para superar los obstáculos I₃ Cooperación entre los miembros de la institución.</p> <p>D₄- Identidad</p> <p>I₁ Identidad con la institución. I₂ Compromiso institucional I₃ Disfrute trabajar en la institución.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Investigación aplicada</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>Diseño no experimental-transeccional correlacional de alcance descriptivo</p> <p>La Población (N) y Muestra (n):</p> <p>La Población (N):</p> <p>Se ha considerado una población conformada por 33 trabajadores. 4 trabajadores nombrados, 4 contratados L.S. y 25 contratados CAS de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018.</p> <p>La Muestra (n):</p> <p>Para la presente investigación no existe muestra porque se utilizó la totalidad de la población de 33 trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Género:

Edad:...

M F

--	--

INSTRUCCIONES

Marque con aspa (x) la alternativa que usted crea conveniente. Esta encuesta es de carácter anónimo, y su procesamiento es de carácter reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas según la escala de valoración:

Escala de Valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems					
Dimensión: Capacidad de Gestión	1	2	3	4	5
1. El director(a) tiene capacidad para administrar los diferentes proyectos de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
2. El director(a) posee aptitudes suficientes para planificar, las diferentes actividades de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
3. El director(a) posee aptitudes suficientes para programar las diferentes actividades de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
4. El director(a) posee aptitudes suficientes para ejecutar las diferentes actividades de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
5. El director(a) busca alternativas para organizar las actividades de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
6. El director(a) asume su función con deber en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
7. El director(a) posee aptitudes suficientes para manejar situaciones de conflicto en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
8. El director(a) formula diversas estrategias para conseguir los objetivos establecidos por la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
Dimensión: Relaciones Humanas	1	2	3	4	5
9. El director(a) propicia un ambiente de tranquilidad cuando trabaja conjuntamente con el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
10. El personal es tratado con respeto por el director(a) de la oficina departamental de estadísticas e informática, Ucayali					

11.El director(a) toma en cuenta sugerencias del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, para la toma de decisiones.					
12.El director(a) toma en cuenta la opinión del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, en la Toma de decisiones.					
13. El director(a) es tolerante cuando el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, ejerce su derecho a libre expresión.					
14.El director(a) se relaciona con empatía con todo el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
15.El director(a) tiene una fluida comunicación con el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
16.El director(a) apoya en la orientación del trabajo al personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
17.El director(a) apoya en la absolución de dudas del personal respecto a las tareas a realizar en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
18.El director(a) es persuasivo con el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, para mejorar las deficiencias que se presentan en su trabajo.					
19.El director(a) promueve la participación del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, para solucionar problemas que se presenten en la institución.					
20.El director(a) da oportunidades para que el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, participe y exponga sus ideas.					
21.El director(a) es asertivo expresando sus opiniones a la par que admite la del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, para solucionar problemas que se presenten en la institución.					
Dimensión: Motivación	1	2	3	4	5
22.El director(a) da mayor importancia al cumplimiento de las funciones del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
23.El director(a) centra su atención en el personal de la oficina departamental de estadísticas e informática, Ucayali, que no logra conseguir sus metas esperadas					
24.El director(a) Implementa políticas de estímulos para el reconocimiento al trabajo realizado por el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
25.El director(a) motiva al personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, para el logro de las metas institucionales.					
26.El director(a) tiene la capacidad de generar reconocimiento ante un trabajo bien realizado por el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, el cual puede ser una felicitación verbal, carta de felicitación, un correo electrónico, un diploma, etc.					
27.El director(a) promueve el desarrollo profesional del personal de la oficina departamental de estadísticas e informática, Ucayali					

INSTRUMENTO 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Género:

Edad:.....

M F

--	--

INSTRUCCIONES

Marque con aspa (x) la alternativa que usted crea conveniente. Esta encuesta es de carácter anónimo, y su procesamiento es de carácter reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas según la escala de valoración:

Escala de Valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems					
Dimensión: Estructura	1	2	3	4	5
1. Se cumple con lo establecido en el reglamento interno de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
2. Se Cumple con compromiso las funciones en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
3. El director(a) promueve reuniones con el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
4. Los procedimientos ayudan a la realización de las tareas en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali.					
5. Se permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
6. Se respeta la opinión del personal para mejorar los procedimientos en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
Dimensión: Recompensa	1	2	3	4	5
7. La oficina departamental de estadística e informática, Ucayali brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de las funciones					
8. El jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis funciones.					
9. El jefe inmediato aprecia mi contribución en favor de cumplir los objetivos de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					

10. El jefe inmediato reconoce mi buen desempeño en favor de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
Dimensión: Relaciones	1	2	3	4	5
11. Existe constante supervisión por parte de mi jefe inmediato en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
12. Los compañeros de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, me brindan apoyo cuando lo necesito.					
13. Se percibe un buen trabajo en equipo de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
14. Se percibe una comunicación vertical descendente en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
15. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
16. Se percibe cooperación entre el personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
17. Se tiene confianza con los demás compañeros de trabajo de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali al realizar una labor con responsabilidad compartida					
Dimensión: Identidad	1	2	3	4	5
18. Se siente orgulloso de pertenecer a la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
19. Se siente parte importante en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
20. Se compromete íntegramente con la misión de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
21. Se compromete integralmente con la visión de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					
22. Se disfruta trabajar en la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali					

Anexo 3. Matriz de validación de instrumentos

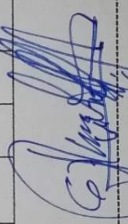
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática, Ucayali, 2018

Ficha de Validación de Expertos Sobre Instrumento para Medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDAD DE GESTIÓN	Planificación administrativa	1,2						X	X	X	X	X	X	X		
									X	X	X	X	X	X			
		Organización del trabajo	3,4,5					X	X	X	X	X	X	X			
	RELACIONES HUMANAS	Dirección estratégica	6,7,8					X	X	X	X	X	X	X			
		Nivel de convivencia	9,10					X	X	X	X	X	X	X			
		Interacción con el personal	11,12					X	X	X	X	X	X	X			
		Nivel de empatía	13,14					X	X	X	X	X	X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	COMUNICACION	Nivel de Comunicación	15,16,17						X	X	X	X	X	X	X		
		Persuasión comunicativa	18,19						X	X	X	X	X	X	X		
		Asertividad comunicativa	20,21							X	X	X	X	X	X		
	MOTIVACION	Compromiso en el trabajo	22,23							X	X	X	X	X	X		
		Reconocimiento laboral	24,25,26							X	X	X	X	X	X		
		Desarrollo profesional	27							X	X	X	X	X	X		



Guillermo Martín Montalvo Taboada
Doctor En Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **DIRIGIDO AL:** Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada
- ✓ **CARGO:** Catedrático de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR: VALORACIÓN**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Guillermo Martín Montalvo Taboada
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESRUCTURA	Nivel de cumplimiento del reglamento de organización y funciones	1,2						X	X								
		Organización de las actividades	3,4						X	X	X	X	X	X	X	X		
	Respeto a las opiniones	5,6							X	X	X	X	X	X	X	X		
	Capacitaciones	7							X	X	X	X	X	X	X	X		
RECOMPENSA	Recompensa laboral	8,9,10						X	X	X	X	X	X	X	X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
CLIMA ORGANIZACIONAL	RELACIONES	Supervisión	11						X		X										
		Madurez para superar los obstáculos	12,13,14						X		X										
		Cooperación entre los miembros de la institución	15,16,17						X		X										
		Identidad con la institución	18,19						X		X										
		Compromiso institucional	20,21						X		X										
	IDENTIDAD	Disfruto trabajar en la institución	22						X		X										



Guillermo Martín, Montaño Taboada
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir el "Clima Organizacional, en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018"
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir el "Clima Organizacional, en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018"
- ✓ **DIRIGIDO AL :** Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada
- ✓ **CARGO:** Catedrático de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

.....
Guillermo Martín, Montalvo Taboada
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática, Ucayali, 2018

Ficha de Validación de Expertos Sobre Instrumento para Medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES						
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO				
LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDAD DE GESTIÓN	Planificación administrativa	1,2						X												
		Organización del trabajo	3,4,5						X												
		Dirección estratégica	6,7,8						X												
	RELACIONES HUMANAS	Nivel de convivencia	9,10																		
		Interacción con el personal	11,12						X												
		Nivel de empatía	13,14						X												

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	COMUNICACION	Nivel de Comunicación	15,16,17						X										
		Persuasión comunicativa	18,19						X										
		Asertividad comunicativa	20,21							X									
	MOTIVACION	Compromiso en el trabajo	22,23							X									
		Reconocimiento laboral	24,25,26							X									
		Desarrollo profesional	27							X									


WR

Wendy Janina Ruiz Coral
 Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir el Liderazgo Directivo en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **DIRIGIDO AL:** Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Wendy Janina Ruiz Coral
- ✓ **CARGO:** Catedrática de investigación de la Universidad Peruana Unión Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LA PERCEPCION DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA, UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES						
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA										
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESRUCTURA	Nivel de cumplimiento del reglamento de organización y funciones	1,2					X			X						X								
		Organización de las actividades	3,4					X			X						X								
		Respeto a las opiniones	5,6								X						X								
		Capacitaciones	7								X						X								
	RECOMPENSA	Recompensa laboral	8,9,10						X							X									

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Clima Organizacional	RELACIONES	Supervisión	11						X										
		Madurez para superar los obstáculos	12,13,14						X										
		Cooperación entre los miembros de la institución	15,16,17						X										
	IDENTIDAD	Identidad con la institución	18,19						X										
		Compromiso institucional	20,21						X										
		Disfruto trabajar en la institución	22						X										



Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir el "Clima Organizacional, en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018"
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir el "Clima Organizacional, en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018"
- ✓ **DIRIGIDO AL :** Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018
- ✓ **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Wendy Janina Ruiz Coral
- ✓ **CARGO:** Catedrática de investigación de la Universidad Peruana Unión Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1


Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

Anexo 4. Evidencia Administrativa



SOLICITO: Autorización para realizar Trabajo
De Investigación.

Srta.
Ing. Mary Helen Reyes Díaz
Directora Departamental
Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali

Yo, **ERICK PEREZ NOLORVE** identificado con **DNI N° 43424489**, con domicilio en Av. Sáenz Peña 546. Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que actualmente cursando estudios de Maestría en Gestión Pública en la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Pucallpa, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE UCAYALI, 2018”** para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

POR LO EXPUESTO

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Sin otro en particular hago propicia la ocasión para reiterarle a usted las muestras de mi consideración y estima personal.

Pucallpa, 05 de Junio del 2018

Atentamente:

ERICK PEREZ NOLORVE

DNI: 43424489

PASE A:	_____
PASE A:	_____

PROCEDE



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE UCAYALI QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Mediante la presente dejo constancia que el **Br. Erick Pérez Nolorve**, tesista de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información denominados: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional, correspondientes al trabajo de investigación titulado: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Se expide la presente solicitud a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 17 de Agosto del 2018.

 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
OFICINA DEPARTAMENTAL DE UCAYALI

MARY HELEN REYES DIAZ
DIRECTORA DEPARTAMENTAL

Jr. Tacna N° 865 - Pucallpa
Teléfono: 573214
E-mail: odei-ucayali@inei.gob.pe
Web: <http://www.inei.gob.pe>

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 5. Evidencia Fotográfica



Anexo 6. Base de datos

DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO								VARIABLE 1 LIDERAZGO DIRECTIVO		VARIABLE 2 LCLIMA ORGANIZACIONAL	
DIMENSIÓN CAPACIDAD DE GESTION		DIMENSIÓN RELACIONES HUMANAS		DIMENSIÓN COMUNICACIÓN		DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
PUNTUACION	NIVEL	PUNTUACION	NIVEL	PUNTUACION	NIVEL	PUNTUACION	NIVEL	PUNTUACION	NIVEL	PUNTUACION	NIVEL
2	Casi nunca	3	A veces	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca
3	A veces	3	A veces	3	A veces	3	A veces	3	A veces	3	A veces
4	Casi siempre	5	Siempre	4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	4	Casi siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
2	Casi nunca	2	Casi nunca	1	Nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	3	A veces
3	A veces	3	A veces	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre
4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	4	Casi siempre	3	A veces	3	A veces	4	Casi siempre	4	Casi siempre
3	A veces	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	2	Casi nunca	3	A veces
4	Casi siempre	4	Casi siempre	3	A veces	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre
4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre
5	Siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	5	Siempre	4	Casi siempre
4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
3	A veces	3	A veces	2	Casi nunca	2	Casi nunca	3	A veces	3	A veces
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
5	Siempre	4	Casi siempre	4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	4	Casi siempre

5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	3	A veces	3	A veces	3	A veces	3	A veces	3	A veces
4	Casi siempre	5	Siempre	4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	4	Casi siempre
4	Casi siempre	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre	4	Casi siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	3	A veces	3	A veces	3	A veces	4	Casi siempre	3	A veces
4	Casi siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	4	Casi siempre
5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	5	Siempre
4	Casi siempre	4	Casi siempre	3	A veces	3	A veces	4	Casi siempre	4	Casi siempre