



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Clima Organizacional y Liderazgo en Trabajadores de la  
Empresa Textil Privada, Los Olivos 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Aguilar Fache, Marcos Antonio ([orcid.org/0000-0001-5822-7345](https://orcid.org/0000-0001-5822-7345))

**ASESOR:**

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto ([orcid.org/0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios nuestro señor, a la Virgencita de Guadalupe, ya que, por sus bendiciones, por la vida y la salud que me da para lograr concluir mi maestría y alcanzar el objetivo trazado. Dedico con todo mi corazón mi tesis como prueba de mi amor y gratitud: A mi hijo Jeanpierre, a mi querida esposa Aurora.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi hijo Jeanpierre, a mi querida esposa Aurora quienes han creído en mí, dándome el ejemplo de superación, sacrificio, por su constante apoyo y amor incondicional, ya que siempre estuvieron impulsándome para no flaquear en el intento de lograr el objetivo trazado, el orgullo que sienten por mi persona, fue lo que me hizo llegar hasta el final. Gracias, por haber fomentado en mí el deseo de superación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DETABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

## Índice de tablas

Pág.

<b>Tabla 1</b>	Niveles de liderazgo en trabajadores de la empresa textil.	21
<b>Tabla 2</b>	Niveles del clima organizacional en trabajadores de la empresa textil.	22
<b>Tabla 3</b>	Relación entre liderazgo y clima organizacional.	23
<b>Tabla 4</b>	Relación entre liderazgo autoritario y clima organizacional.	24
<b>Tabla 5</b>	Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional.	25
<b>Tabla 6</b>	Relación entre liderazgo carismático y clima organizacional.	26
<b>Tabla 7</b>	Relación entre liderazgo democrático y clima organizacional.	27
<b>Tabla 8</b>	Relación entre liderazgo ejemplar y clima organizacional.	28
<b>Tabla 9</b>	Relación entre liderazgo coaching y clima organizacional.	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de una empresa textil privada, Los Olivos 2022, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y un nivel de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 55 colaboradores de ambos sexos. Se aplicó como instrumentos para recolección de datos el Cuestionario de liderazgo de Goleman y Boyatzis y la Escala de clima laboral CL-SPC con adecuadas propiedades psicométricas para su aplicación. Para los resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, hallándose que existe una relación estadísticamente significativa positiva moderada entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,680$ ), los estilos predominantes son el transformacional y carismático y el nivel de clima organizacional con mayor porcentaje es el favorable. Concluyendo que existe relación entre las variables, a mejor liderazgo, mejor clima organizacional y viceversa.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Liderazgo, empresa, colaboradores.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and the organizational climate in workers of a private textile Company, Los Olivos 2022, through a quantitative approach metodológica, basic type, non-experimental design and a correlational scope level. The sample consisted of 55 collaborators of both sexes. The Goleman and Boyatzis Leadership Questionnaire and the CL-SPC Work Environment Scale were applied as instruments for data collection, with adequate psychometric properties for its application. For the results, the non-parametric Spearman's Rho test was applied, finding that there is a moderate positive statistically significant relationship between leadership styles and organizational climate ( $p=0.000 < 0.05$ ;  $Rho=.680$ ), the predominant styles are the democratic and charismatic and the level of organizational climate with the highest percentage is favorable. Concluding that there is a relationship between the variables, better leadership, better organizational climate and vice versa.

**Keywords:** Organizational Climate, Leadership, Company, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Para el Banco Mundial, en adelante BM (2021) el COVID-19 afectó al área organizacional a nivel mundial, siendo gravemente perjudicada, por los alarmantes cambios a nivel físico y mental, que influyó en el desempeño mediante los estudios realizados en más de 60 países en los meses de octubre del 2020 al mes de enero del 2021, a diferencia de niveles anteriores a la pandemia las ventas disminuyeron en un 50%, de la cuarta parte organizacional. Aun la crisis empresarial, el 65% mantuvieron a sus colaboradores, realizando ajustes salariales como reduciendo horarios, disminuyendo sueldos, otorgando licencias dando vacaciones, etc. Un 11% si tuvieron que despedir a su personal. Para mantenerse en el mercado 34% de las organizaciones han adoptado soluciones digitales implementándose con mayor uso del internet o medios sociales especialmente las firmas pequeñas de los países más pobres. El 17% de las organizaciones ha visto la posibilidad de tomar la decisión de adquirir nuevas tecnologías, equipos y programas informáticos. En los países más pobres y organizaciones pequeñas solo uno de cada diez recibió apoyo del gobierno.

La Organización Internacional del trabajo, con sus siglas OIT (2021) también sustentó los daños negativos originado por la pandemia COVID-19 a nivel mundial, en el área laboral. Ginebra (OIT Noticias) afirmó el 6,7 % de las horas de trabajo desaparecieron a partir del segundo trimestre del año 2020, que equivale 195 millones de trabajadores a jornada completa, en los estados árabes se perdió 8,1 % de horas que equivale a cinco millones de trabajadores, en Europa se perdió el 7,8% o doce millones de colaboradores, en Asia como en el Pacífico 4,2% con 125 millones de empleados, todos a jornada completa, a partir de ello, se explica los recortes laborales a gran escala. La cifra alcanza aproximadamente a 25 millones de desempleados, más de cuatro de cinco empleados, el 81% de 3,300 millones que conforman la población económicamente activa está siendo afectada, por los cierres parciales o totales de las empresas.

Es notoria la crisis financiera y el aumento de desempleo a nivel mundial, que en gran parte dependerá de las medidas laborales implementadas. En un



segundo informe emitido por el observatorio de la Organización internacional del trabajo, describe al panorama mundial producto del COVID 19, como la peor de las crisis que acontece luego de la segunda guerra mundial, en el sector laboral, actualizando el primer informe del 18 de marzo, donde señala que aproximadamente 1,250 millones de trabajadores se ubican en riesgo que le disminuyan su salario o le despidan, teniendo que soportar malas remuneraciones, de allí que muchos se van al sector informal, a nivel mundial, ya son dos millones de personas que laboran en estas condiciones.

Según Tello (2021) la meta a superar sería de 2,000 millones de dólares con respecto a indicadores de los años 2008 y 2012, teniendo a Estados Unidos como un aliado estratégico en el ámbito comercial que ofrecen la oportunidad de crecer al comprar al mundo prendas de vestir a un costo de 80,000 millones de dólares al anual, de los cuales 40,000 millones son nuestro producto principal el algodón, donde es exportado en una cantidad de 600 millones de dólares al año. Resaltando la cadena textil logrando la restauración económica y de empleos formales, mayormente en la juvenil femenina. Estados Unidos está incrementando sus compras.

El Instituto de Estudios Peruanos, en adelante IEP (2020) publicó que en el mes junio de año 2020, solo el 45% de los trabajadores se mantenían laborando, de estos, el 19% realizaban trabajo remoto en su domicilio, el 17% laboran con permiso y 8% trabajaron sin permiso formal. Según Textiles Panamericano (2021) el Perú en la actividad textil es uno de los países con una capacidad de adecuación laboral más rápida porque sabe sobresalir de escenarios difíciles y cambiantes (Virgilio, L. & Gonzales, D. 2021), a nivel de Sudamérica Perú tiene más 46.000 empresas generando un índice de 412.000 puestos de trabajo, importando un promedio de 2 millones y 1.4 millones en exportación. En la parte textil y de confecciones tiene una representación del 10% de la manufactura que representa un índice en el producto bruto interno de 1.9 % pero, en estos últimos años se ha visto perjudicado por las importaciones de productos textil de bajo valor y calidad, así mismo por razón del estado de emergencia del COVID-19 las exportaciones de textiles ha tenido un efecto muy negativo que se está tratando de crear estrategias para contrarrestar esta crisis y recuperar el nivel

de exportaciones. Ya que en la etapa de enero a mayo del 2020 cayó en un 43% con respecto al periodo de enero – mayo del 2019.

En el Perú, un reporte del Instituto Nacional de Estadística, en adelante INEI (2020) es uno de los países de la región, con un indicador de mayor descenso en su PBI, más grande de los últimos 100 años. A consecuencia de la pandemia se paralizó las actividades productivas, por lo que, el PBI de abril 2020 tuvo una caída del 39,9% con respecto al año anterior. Índices que demostraron que al inicio del confinamiento (hasta fines de abril 2020) se redujo 131,000 puestos laborales y una suspensión perfecta trabajo de 139,000 colaboradores de empresas. Como una solución del estado para afrontar la crisis sanitaria en el campo laboral se propuso una medida de emergencia denominada suspensión perfecta de labores para mantener los empleos en las organizaciones privado formal.

La Organización Internacional del trabajo, en adelante OIT (2019) que garantiza las mejores condiciones laborales en todo el mundo, consideró al clima organizacional y al liderazgo como aspecto fundamental para fomentar un trabajo digno, con una buena forma de lograr organizaciones eficientes con trabajadores comprometidos y satisfechos. Así mismo confirmó que las organizaciones deberían dar mayor énfasis en el mantenimiento de un clima laboral adecuado, que influyeron en el compromiso y satisfacción que se relaciona directamente con los resultados, logrando mayor productividad con un óptima atención y prestigio organizacional.

Así mismo, Tello (2021) en el ámbito local la empresa privada del rubro textil, ubicada en Los olivos, no es ajena a la realidad mundial y nacional, a consecuencia del confinamiento dictaminado por el estado peruano para detener el nivel de contagio de la enfermedad por COVID 19, acató los decretos de urgencia designados. Al inicio la paralización de labores, que perjudico en parte de la producción textil afectando el compromiso de cumplimiento los clientes luego de tres meses de para, reducción de horas de trabajo en un 30%, reducción de sueldos en un 10%, reducción de personal en un 30%, vacaciones

adelantadas, suspensión de gratificaciones. Al retorno laboral se tuvo muy en cuenta los Protocolo de Bioseguridad, sin embargo, hubo un alto índice de infectados, un cierto porcentaje de fallecidos y descansos médicos constantes. Situación que repercutió en la productividad, por la cual urge implementación de medidas para su reactivación en la parte textil hemos tenido consecuencias negativas al no cumplir con la productividad por falta de personal afectando económicamente a la empresa. Así mismo mencionan Brito-Carrillo et al. (2020) que la integración del liderazgo, seguimiento y control es fundamental para un clima organizacional adecuado, esto influyó en el desempeño y logro de metas de las organizaciones.

Del problema general se planteó: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y liderazgo en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022? Como problemas específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y estilo de Liderazgo autoritario, transformacional, carismático, democrático, ejemplar, coaching en trabajadores de la Empresa Textil Privada, Los Olivos, 2022?

La investigación presenta una Justificación teórica porque sus resultados contribuyeron a aportar conocimiento científico actual sobre la relación existente entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional contrastando las teorías presentes siendo un gran aporte para el ámbito empresarial permitiendo comprender las dinámicas que se presentan internamente y que afectan la productividad. A nivel práctico se justifica porque a partir de los resultados se implementarán talleres para fomentar un adecuado estilo de liderazgo que influya en un clima organizacional favorable para los colaboradores de la empresa textil privada. Como justificación metodológica se propuso instrumentos para la recolección de la información con propiedades psicométricas garantizadas para su aplicación como la validez y confiabilidad alta que podrán ser utilizadas en otras investigaciones y en otras organizaciones empresariales.

Se presentó Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos ,2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo Autoritario, transformacional, carismático,

democrático, ejemplar, coaching en trabajadores de la Empresa textil privada, Los Olivos, 2022.

La hipótesis general que se propuso es: Existe relación significativa entre el clima organizacional y liderazgo en trabajadores de la Empresa Textil Privada, Los Olivos, 2022. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y liderazgo autoritario, transformacional, carismático, democrático, ejemplar, coaching en trabajadores de la Empresa textil privada, Los Olivos ,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Ladines (2021) en su investigación determinó la influencia de los estilos de liderazgo en el grado de satisfacción laboral en el Banco de Comercio, enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental: transversal, en 60 integrantes de la entidad bancaria, como resultados obtuvo que los liderazgos autocrático y transaccional predominan con un 28.3% y laissez faire y el democrático presentan un 21,7% con una relación moderado, concluyendo que los tipos de liderazgo influyen significativamente en el clima organizacional.

Puerta (2021) en su investigación determinó la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Cesar Vallejo Amazonas. Con un estudio cuantitativo, análisis correlacional, no experimental: transversal, en 20 maestros, elegidos por diseño no probabilístico. Como resultado obtuvo una relación positiva moderada, concluyendo que el liderazgo más influyente es el transformacional.

Zúñiga (2021) en su trabajo de investigación encontró relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción, mediante un enfoque cuantitativo, básica, descriptivo correlacional, en 114 profesores, elegidos por muestreo censal, como resultados encontró que el líder predominante democrático con 78%, autoritario 17%, liberal 5% se concluye que el tipo predominante es el democrático.

Monzón (2020) en su artículo identificó la influencia del liderazgo transformador y el desempeño directivo para mejorar el clima laboral en organizaciones educativas, mediante estudio cuantitativo, hipotético deductivo, no experimental; en 261 participantes, halló como resultados que el 46,7% presenta liderazgo transformacional aceptable y buena, el 47,5% presenta un desempeño directivo eficiente, y el 46,4% presenta un clima organizacional aceptable, concluyendo que el liderazgo y el desempeño directivo impactan el clima organizativo.

Chávez y Chauca (2020) en su artículo determinó la relación entre el liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud con un análisis cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, una muestra de 50 profesores, de muestreo censal, encontraron como niveles del clima organizacional que el 12% es favorable, 88% es poco favorable, 50% desfavorable. Confirmaron que existe relación del liderazgo y el clima organizacional, concluyeron la influencia del liderazgo transaccional entre el clima laboral.

Chata (2019) en el artículo de su investigación relacionó al tipo de liderazgo y el clima organizacional en las organizaciones de educación públicas, estudio cuantitativo, correlacional, en 122 docentes, hallando como resultado la relación positiva entre el liderazgo y el clima laboral, concluyendo que el de liderazgo predominante es el democrático.

Romero (2019) en su investigación determinó la relación que existe entre liderazgo Resonante del docente universitario y el clima organizacional en la escuela de posgrado de la universidad Enrique Guzmán y Valle, un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, corte transversal, en 143 profesores, aleatorio simple, concluyendo que hay una relación buena y muy buena, siendo el líder influyente, el carismático.

Huaylinos (2019) en su investigación determinó la relación entre el liderazgo resonante y el clima laboral en los profesores de la red N°1 Ugel 5 S.J.L. estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental transversal, en 100 docentes elegidos por muestreo probabilístico. Como resultado halló ( $\rho=,363$ ;  $p=0,000 <0,01$ ) mostrando una relación positiva moderada, concluyendo la relación del liderazgo resonante con el clima laboral.

Coasaca (2018) en su investigación determinó el impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de fabricación de productos no metálicos de Puno. Con estudio cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, muestra de 95 colaboradores, elegidos por muestreo probabilístico, concluyendo que existe una correlación negativa o inversa, moderada ( $p < 0,05$ ).

Vásquez (2017) en su trabajo de investigación determinó la influencia del estilo de liderazgo que caracteriza a una empresa industrial y el desempeño laboral, estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental transversal, en 40 colaboradores seleccionados por muestreo no probabilístico, como resultado halló una relación positiva moderada entre los modelos de liderazgo y el desempeño laboral, concluyendo que el líder predominante en la empresa es el democrático y el autoritario.

Salvador (2017) relacionó el liderazgo y el clima laboral de los colaboradores, con un estudio explicativo prospectivo, no experimental, correlacional, corte transversal, en 65 trabajadores, encontrando como resultados la correlación válida y significativa ( $Rho = 0,597^{**}$  y un  $p=0.000$ ), concluyendo que existe relación entre ambas variables.

Dioses (2017) en su estudio analizó el clima organizacional mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo, deductivo, básico, no experimental, con una muestra de 172 colaboradores, halló como resultados que el 54,7% presenta un clima laboral beneficioso y adecuado para lograr objetivos, el 40,1 %, medio y el 5,2 % bajo negativo, concluyendo que el clima es favorable para la organización.

A nivel internacional, Parra, Rocha y Duran (2021) en su artículo analizó el liderazgo como perspectiva del clima organizacional en el sector hotelero, análisis cuantitativo, no experimental, corte transversal, correlacional. Muestra de 35 colaboradores, hallaron resultados la relación significativa que tiene el liderazgo con el clima laboral corroborado con el factor de Pearson ( $r=0.86$ ). Concluyendo que el líder más influyente es autoritario, generando tensiones en el ambiente donde realizan las tareas y en la elaboración de las actividades por procesos.

Angarita, Jiménez & Manzano (2021) en su investigación científica relacionaron el estilo de liderazgo o dirección y el clima organizacional en las empresas del sector solidario de Ocaña, con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, de corte transversal, con una muestra de 153 empleados, hallaron resultados que existe una relación positiva moderada entre ambas variables,

además, el 56,2% percibe un líder transaccional como el más influyente en las organizaciones de estudio.

Paredes-Zempual, Ibarra-Morales y Moreno-Freites (2021) en su artículo investigaron como las habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas, como objetivo determinaron su grado de asociación, a través del estudio cuantitativo, correlacional en directivos de 53 Pymes, obteniendo una observación directa de los directivos, para construir un modelo SEM (Structural Equation Modeling), hallando resultados que las habilidades directivas de liderazgo y negociación se asocian directa y significativa con el clima laboral en el estilo interno estructural, explicando su variabilidad en un 80.4%.

Hernández, Ávila y Polo (2021) en su artículo relacionaron los estilos de liderazgo y el clima organizacional para determinar la prevalencia en colaboradores de un instituto de salud pública, con un estudio cuantitativo, correlacional, una muestra de 16 directivos y 152 trabajadores, los resultados indican un mayor porcentaje de clima organizacional de nivel regular y los tipos de liderazgo que prevalecen son “autócrata” y “administrador de consensos”, concluyendo que cuando los niveles de clima laboral son bajos, se acentúan los problemas comunicativos, generando una inestabilidad, debido al estilo de liderazgo empleado.

Duran-Seguel, Gallegos y Cabezas (2019) en su artículo investigaron la determinaron la relación que existente entre liderazgo y clima organizacional en una empresa exportadora de alimentos, en un estudio cuantitativo, correlacional, una muestra de 278 trabajadores, hallaron que existe una relación positiva directa entre ambas variables, concluyeron como el líder transformacional influye en la creación de un clima laboral favorable, considerando como un agente motivador e impulsor que genera bienestar, satisfacción y compromiso en los colaboradores de la organización.

Gonzales et al. (2018) en su artículo hallaron la influencia entre el liderazgo y clima organizacional de las empresas, Ambato, Ecuador, con un estudio cuantitativo, correlacional, para conocer el liderazgo transformacional en el clima laboral, con una muestra de 50 colaboradores del área administrativa y técnica,



obtuvieron como resultados la correlación positiva e interdependencia de las variables, así mismo, a nivel descriptivo encontraron, que el 72% no mantiene un buen liderazgo, el 24% el liderazgo es parcialmente bueno y el 4% es bueno. En cuanto a clima organizacional el 50% manifestó que no hay compromiso de trabajo, por las autoridades de la empresa, el 40% dijo que la responsabilidad es parcial y el 10% señaló que si están comprometidos con la organización y sus trabajadores.

Aguilar (2017) en su investigación relacionó el liderazgo y clima laboral en agremiaciones y directores de psicología en Colombia, Chile España y México, mediante un estudio cuantitativo correlacional, con un diseño transversal, en 148 líderes, se halló como resultados que los tipos de liderazgo carismático basado en valores, orientación al equipo y al desempeño se unieron a las dimensiones del clima laboral, con sus dimensiones que evitan la incertidumbre como la orientación al futuro, colectivismo social, intergrupar, orientación al desempeño, humana e igualdad de género. Los tres estilos de liderazgo se relacionaron con el asertividad, colectivismo social, intergrupar, orientación al desempeño, humana y al futuro.

Se detalla el marco teórico de la variable liderazgo, según Goleman (2017), que es el proceso de influenciar y apoyar a las personas para que realicen las actividades laborales con alegría y entusiasmo con la finalidad de lograr los objetivos comunes planteados por las organizaciones. Así mismo, mencionó que el liderazgo su característica principal es incentivar, convocar, promover, motivar y evaluar al equipo de trabajo, es la existencia de una individuo líder que tenga la capacidad influyente y motivadora hacia los demás integrantes o miembros del equipo que hace énfasis en la capacidad de persuadir e influenciar, es fundamental la flexibilidad entendida como la capacidad de utilizar diferentes tipos de liderazgo dependiendo del requerimiento de los colaboradores y de la situación en la que esté ocurriendo.

Para Tracy (2015), liderazgo es la capacidad de generar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente, viene a elaborar un proceso el cual un sujeto líder tiene talento para motivar y conducir un grupo de individuos, para que se cumplan los objetivos trazados por la organización, es decir la inteligencia que percibe el liderazgo para motivar a realizar la actividades laborales con

mucho empeño, teniendo el compromiso de fomentar e influenciar a ser competitivos, con espíritu de trabajo en equipo, y el crecimiento personal entre otros atributos con su equipo de trabajo que dirige. Beltrán (2021) también describe al liderazgo como la persona que adopta una postura de un caudillo, ya que va al frente del grupo tomando la iniciativa, para generar confianza en sus colaboradores ya que tiene como característica la capacidad de influir en las personas para lograr los objetivos y permitir mejorar. De la misma manera, Aguirre, et al., (2017) define al liderazgo como la capacidad de dirigir a través de la influencia que un líder ejerce sobre sus colaboradores, para obtener un fin común, marcando un rumbo, motivando, comunicando, formando equipos y permitiendo el desarrollo de la creatividad.

Cosme (2018) define al liderazgo como un fenómeno que fomenta en los grupos al ser un hecho social, este fenómeno se realiza cuando la situación demanda que el individuo influya y pueda coordinar las tareas de un grupo con dirección al objetivo común; el liderazgo es una habilidad de incentivar a las personas motivándolas, con una comunicación asertiva en un momento dado, mediante el desarrollo de la comunicación humana hacia el logro de diferentes fines específicos.

Según Flores (2020) liderazgo es la relación entre los miembros de un grupo, donde los líderes son agentes de cambio, es la suma de aptitudes y condiciones que se caracteriza por la motivación a un individuo para que se convierta en el líder de un equipo de trabajo conformado por sujetos con dirección a lograr los objetivos superiores limitados por valores de alto contenido moral. Para Sánchez y Barraza (2015) es una actividad desempeñada por un líder, que deberá tener habilidades específicas para cumplir con la función de poseer credibilidad y reconocimiento de los colaboradores.

Para la Escuela Europea de Excelencia (2020) el liderazgo presenta gran importancia en el desarrollo organizacional, donde los líderes son responsables de las practicas a través de los resultados obtenido por un grupo, es un líder el que, contribuye con el comportamiento de los colaboradores con un talento de liderazgo. Asume, la responsabilidad e influye en el esfuerzo que su equipo realiza con la

condición de alcanzar los objetivos planteados por la organización, realiza los cambios obligatorios para lograr la satisfacción a través de sus requerimientos de los trabajadores. Induce a las alteraciones indispensables, solucionando los conflictos, promoviendo el desarrollo de los colaboradores, difunde una visión hacia el futuro, orienta y motiva a los empleados a construir moral.

Existen diversas teorías que explican el liderazgo, así tenemos a García (2015), cuyos estudios se basaron en los rasgos del liderazgo físicos, psicológicos y habilidades, como la capacidad de dominio, persuasión, confianza en sí mismo la apariencia y la energía que desborda, se centró en identificar qué características personales dan lugar a un líder. Así mismo, propuso la Teoría de comportamiento que se orienta en la esencia del trabajo gerencial. Así mismo, también propuso la teoría que se utiliza para capacitar líderes. La teoría de liderazgo por contingencia enfatiza la trascendencia de los factores situacionales, considerado por la naturaleza del trabajo desempeñado, en el entorno y las características en los seguidores.

Goleman y Boyatzis (2017) en su libro *Leadership that gets results*, mencionaron seis tipos de liderazgo, indicando que los estilos de líderes no son incompatibles, los líderes deben escoger su propia característica para adaptarse a la necesidad de cada situación y momento. Clasificaron de la siguiente manera:

El autoritario conocido también como liderazgo coercitivo aquí el líder impone la disciplina, da instrucciones concretas y precisas, exige que los objetivos se cumplan, esto resta poder de decisión a cualquier otro nivel y genera un clima laboral desfavorable, pero sirve para conseguir y cumplir con los objetivos a raíz del poder dominante que influye con los tiempos, pero le permite lograr menos errores con respecto a los objetivos debido a su imponencia y exigencia que tiene este estilo como característica.

El transformacional conocido como liderazgo afiliativo que está basado en la motivación que trasmite a sus trabajadores, mediante la divulgación de una visión clara e inspiradora con una capacidad de empatía que experimenta el cómo se sienten los demás y direcciona un rumbo hacia el objetivo de la organización.

El carismático conocido como liderazgo visionario para este líder las personas están primero que todo, se caracteriza por ser un promotor que tiene la capacidad de fortalecer la relación interpersonal con los colaboradores que integran en la empresa con la finalidad de generar un clima laboral positivo y lograr un buen ambiente de trabajo. Lo contradictorio de este liderazgo es que no está orientado a resultados.

El democrático este tipo de liderazgo tiene como característica principal de considerar las sugerencias venidas de los diferentes tipos de la organización. Esto quiere decir, que implica tener acuerdos entre disciplinas y aportar para lograr los acuerdos con los objetivos trazados. Este estilo concede desarrollar un compromiso con la empresa, ya que se centra en sus colaboradores involucrándolos en las decisiones que se toman, encargando la autoridad y aplicando la retroalimentación para dirigir y corregir errores.

El liderazgo ejemplar también conocido liderazgo timonel se caracteriza porque se pone como ejemplo, este es un líder que promueve la excelencia de sus colaboradores no acepta experimentos es un líder que no es comunicativo.

Finalmente, el liderazgo coaching se enfoca en colaborar a identificar para fortalecer el potencial de sus trabajadores, ayudando en la ejecución en las áreas de mejora y potenciar sus puntos fuertes. es decir, el estilo de liderazgo que actualmente es más considerado por las demandas en las organizaciones con una estructura organizativa blanda, donde lo importantes es encargar las tareas, la confianza en el talento humano y la libertad responsable, es fundamental para crear empoderamiento y responsabilidades, siendo el delegar un aspecto principal en su objetivo. La visión del líder es legítima en tanto asumida y comprendida por el trabajador.

En cuanto a la variable clima organizacional, Peña, Díaz y Carrillo (2015) definieron al clima laboral como el producto del perfil de las personas que crean procesos de dominio social, la cuales son influenciados por un procedimientos de valores morales o actitudes en su entorno, el clima es fundamental en todas las empresas, de emprendimiento, microempresas, porque influye de manera directa en las actividades laborales, en las decisiones tomadas, resolución de dificultades,

el aprendizaje, la motivación, la eficiencia, en el reconocimiento de los colaboradores y en la productividad. Asimismo, para Rodríguez (2015) el clima organizacional se plantea desde la obligación de encarar los fenómenos organizacionales e interpretar la suma de las observaciones que describe el grado de elogios del talento, del entorno de la empresa o institución que se realizan las actividades laborales diariamente. es una sugerencia que se logra obtener del colaborador y del ambiente de trabajo que se fundamenta en el nivel favorable o no favorable para los individuos que son parte de la empresa.

Luna (2015) el clima organizacional es el entorno donde un individuo realiza trabajo diario y explica la expresión con respecto a la vida laboral, dilatado. tiene un atributo global que abarca las diferentes vistas internas de la empresa que es “disfrutado” por los actores y reacciona en forma positivo o negativo en la institución, por eso es imprescindible argumentar a partir del análisis de variados componentes, lo define como una característica del entorno laboral que es vivenciada diariamente por los participantes de una organización; así mismo, describe que estas particularidades se enrumban a las conductas de los trabajadores.

Palma (2004) refiere con respecto al clima organizacional que el trabajador percibe por medio de una postura asociada a las condiciones de trabajo, la cual permite realizar un análisis que guíe a las actividades de forma preventivas y correctivas que sean importantes para mejorar la ejecución de las tareas, porque se establecen acciones que accedan a desarrollar los procesos y resultados en la organización. Además, mencionó que existen diversas teorías que explican el clima laboral, la presente investigación se basa en el enfoque de la autora en mención, quien lo dimensiona de la siguiente manera:

La autorrealización del clima organizacional, este factor evidencia la evaluación de posibilidades con respecto al ambiente de trabajo, donde se califica si la empresa favorece en la parte laboral o brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal, sujetas a las actividades laborales con un panorama de futuro que le permita lograr un avance significativo, considerable para sentirse realizado.

El involucramiento laboral es el grado del compromiso del colaborador con las actividades y el desarrollo del reconocimiento de la importancia organizacional, la responsabilidad para la realización de los procesos de la empresa para el logro y cumplimiento de un fin trazado por la organización.

La supervisión es el seguimiento que se ejecuta para estar al tanto de las actividades laborales realizada por los colaboradores, con la finalidad de ofrecer apoyo y aumentar su desempeño laboral, en esta dimensión del clima organizacional se fundamenta en la evaluación de las etapas de los procesos logrados a través de las metas que pretende alcanzar la organización, contrastar las fortalezas y debilidades con el objetivo de evaluar un propósito de la actividad que se difunda para nuevos procesos para mejorar; que explica y precisa que los mandos intermedios y de dirección apoyaran con la participación e intervención de los trabajadores para la toma de decisiones.

La comunicación es la representación con un nivel de facilidad, rapidez y coherencia de información correspondiente, empleado por la organización, evalúa la participación y compromiso en el desarrollo de la atención a los clientes de la organización, donde el mensaje llega a todos los colaboradores de manera efectiva, sosteniendo una buena relación con los demás integrantes del grupo de trabajo. Explica que la ejecución de los procesos productivos de la empresa son positivos, ya que se aplica una comunicación adecuada entre los trabajadores, la cual se evidencia un rendimiento negativo cuando el mensaje no es claro y viene con distintas direcciones de mando porque muchos de ellos no están involucrados directamente con las diferentes áreas.

La condición laboral depende del ambiente de trabajo que ofrece la organización, la cual proporciona y facilita los materiales ya sea económicos o psicosociales para cumplir con el logro de las actividades realizadas, se refiere a la característica que puede tener un dominio absoluto sobre la producción en riesgo para la estabilidad y salud de los directivos y colaboradores, juega un papel fundamental porque se vinculan a través de los recursos que entrega la organización a los trabajadores como, aspectos financieros, insumos para el desarrollo y crecimiento para realizar los procesos, orientados al bienestar del líder y sus trabajadores; lo contrario originan condiciones inestables e insatisfacción laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se analiza mediante indicadores y datos estadísticos, es de un nivel de alcance correlacional, dada la expresión estadística que expresa la medición del nivel de asociación y relación entre los constructos, con un diseño no experimental, ya que las variables no son manipuladas, así mismo, no sufren cambios sin ningún orden o relación de causa, es de tipo básica porque se realizó solo para contribuir con un marco teórico, con un método hipotético deductivo, porque es un procedimiento de un esquema y modelo de aceptación y rechazo de hipótesis, de corte transversal ya que la recolección de información se realizó en un solo tiempo (Lerma,2016). Se muestra el diseño gráficamente en el anexo 26.

#### **3.2. Variable de operacionalización**

Definición conceptual Variable 1 Liderazgo: Goleman y Boyatzis (2017) definieron como la influencia social, a través de la comunicación humana para lograr objetivos, es la capacidad que tiene quien dirige al grupo para persuadirlo y así se comprometa y motive para alcanzar metas comunes, los elementos más relevantes de esta descripción son influir, la colaboración y compromiso, el esfuerzo libre, con libertad y el logro de las metas, como definición operacional: la variable es medida a través de la aplicación del instrumento del Liderazgo elaborado por Goleman y Boyatzis (2017) compuesto por 6 dimensiones distribuido en 60 ítems con respuesta tipo Likert, con sus indicadores: Autoritario, Transformacional, Carismático, Democrático, Ejemplar, Coaching. Con una escala de medición de un modelo Nominal porque no requiere un orden.

Definición conceptual Variable 2 Clima organizacional: Palma (2004) expresa que el clima laboral es una de las propiedades del espacio donde se labora utilizados por los trabajadores que conviven en el día a día en la empresa; así mismo se refiere, que estas características direccionan las conductas de los integrantes, el colaborador siente un ambiente de trabajo, de manera que va a servir para establecer acciones que permitan mejorar los procesos en la organización. Así

mismo, en la definición operacional la variable es medida mediante la aplicación de del instrumento del Clima organizacional SLP compuesto por cinco dimensiones: distribuido en 50 ítems de respuesta tipo Likert, con sus respectivos indicadores: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales. Con una escala de medición de un modelo Ordinal debido al nivel donde se ubican las variables por sus atributos, sus unidades de estudio, se ordenan de mayor a menor o menor a mayor (Ñaupas et. al., 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población considerada en su totalidad de los elementos de la empresa textil privada planta 2 incluyendo todos los factores del objeto de análisis, es decir, los elementos definidos antes de realizar la selección de la muestra (Maldonado,2018), estuvo conformada por 100 colaboradores.

Criterios de inclusión: Ambos sexos, todas las edades, que pertenecen a las diferentes áreas de la planta 2 de la empresa textil, de condición laboral estables y contratados, que aceptaron el consentimiento informado libre y voluntario. A su vez que completaron debidamente las encuestas.

Criterios de exclusión: Los que no aceptaron responder la encuestas 25, los que no asistieron por faltas 5, por vacaciones 10, por licencias o descanso médicos 5 que hacen un total de 45 colaboradores.

La muestra lo conformaron 55 colaboradores de la empresa textil privada, definida como una parte de la población que se elige a través de un criterio de selección, para el análisis de la investigación. Así mismo, el muestreo fue no probabilístico en el sentido de que no todos tuvieron la probabilidad de ser elegidos, de acuerdo al acceso de la muestra y las condiciones de la organización (Maldonado,2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta.



Como instrumento se utilizó el Cuestionario para medir las variables estilos de liderazgo y clima organizacional, que se tuvo un tiempo de respuesta por parte de los colaboradores de 40 a 55 minutos (Hernández, et.al. 2018).

Cuestionario de liderazgo de Goleman y Boyatzis cuyos autores son Richard Boyatzis & Daniel Goleman, consta de 60 preguntas, de respuesta a nivel de escala tipo Likert del 1 al 5: Donde: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5) anexo 6 y 7.

Validez del instrumento original. Los autores realizaron una validez de constructo por análisis factorial obteniendo un índice de adaptación al muestreo de Káiser, Mayer y Elkin de 0,866 y test de esfericidad de Bartlett significativo 0,000 ( $p < 0,05$ ), revelando la conformación de 6 elementos, lo que permitió demostrar que el 62,4% de la varianza total que le pertenece a la “Escala de las dimensiones y tipos de Liderazgo”.

Confiabilidad del instrumento original fue obtenido por consistencia interna aplicando la prueba Alfa de Cronbach 0,968.

El instrumento fue adaptado al Perú por Acevedo (2021) obteniendo una validez de constructo por análisis factorial y una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,823.

Validez para la investigación. Se realizó una validez de contenido a través de juicio de expertos, obteniéndose el puntaje de 1 en la aplicación de V de Aiken, como lo muestra los anexos 8, 10,12,14 y 27.

Confiabilidad para la investigación. Se ejecutó mediante la prueba piloto con similares características a la muestra del trabajo o estudio, que se halló la confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose un puntaje de  $\alpha = ,985$  que significa que es bastante confiable para su aplicación como se muestra en los anexos 22 y 28.

Escala de clima laboral CL-SPC fue construido por Sonia Palma Carrillo en el Perú en el año 2004, conformada por 50 ítems, de respuesta escala tipo Likert. Su realización fue individual o colectiva, su aplicación tuvo una duración de aplicación de 15 a 30 minuto aproximadamente, obteniéndose finalmente una

categoría diagnóstica de muy favorable, favorable, Media, desfavorable y Muy desfavorable anexos 3 y 4.

La validez, fue obtenida por contenido por criterio de jueces, logrando un indicador de 0.87 y 0.84. Una validez de constructo por estudio factorial que accedió adecuar las preguntas en la Escala y que integrarían los componentes del clima organizacional.

La confiabilidad lo realizó por consistencia interna con el método Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman (0.97 y 0.90).

La validez para la investigación. Se realizó una validez de contenido a través de juicio de expertos, obteniéndose el puntaje de 1 en la aplicación de V de Aiken como se muestra en los anexos 9,11,13,15 y 29.

Confiabilidad para el estudio. Se procedió mediante una prueba piloto con características similares a la muestra de investigación por consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose un puntaje de  $\alpha=,985$  que significa que es muy confiable para su aplicación como se muestra en los anexos 23 y 30.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para la recolección de datos se realizó de la siguiente manera : una vez detectado la problemática se revisó la literatura científica para conocer la realidad a nivel mundial, nacional y local, teniendo en cuenta investigaciones internacionales y nacionales de los últimos cinco años, se verificó los marcos teóricos, se seleccionó los instrumentos para medir las variables garantizando sus propiedades psicométricas, se adaptó a los formularios Google porque su aplicación fue de forma virtual. A continuación, se solicitó permiso mediante documento formal a los directivos de la empresa privada textil, luego de obtener autorización para la ejecución, se administraron los instrumentos donde se explica el fin de la investigación y el consentimiento informado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez que se aplicaron los instrumentos, se procedió a extraer de los formularios Google, la base de datos a través del programa Excel, se verificó el correcto llenado de todas las interrogantes, para proceder luego a exportarlo al software SPSS 25 donde se procesaron y analizaron la información. Para la prueba de hipótesis se obtuvo previamente la normalidad de datos con la prueba de Kolmogorov Smirnov debido al tamaño de la muestra (>50), en este caso los datos no tuvieron una distribución normal entonces, se utilizó una prueba no paramétrica para la correlación de la variable, mediante el Coeficiente Rho de Spearman (Hernández, et.al. 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio se tuvo en cuenta los principios éticos de la Universidad Cesar Vallejo, así mismo se respetó el proceso de autonomía de los colaboradores que participaron en la investigación tomando la libre decisión de participar voluntariamente actuando con justicia y un trato igualitario, permitiéndoles participar a todos sin marginación ni discriminación alguna a la hora de desarrollar la encuesta (Hernández et al., 2017). También, se respetaron la propiedad intelectual de los autores que nos permitieron tomar como referencia sus artículos, libros, entre otras referencias para el desarrollo de la investigación (Sánchez, 2019). Para dar cumplimiento con la normativa exigida por la Universidad se respeta la autenticidad de la información recogida y emitidos en la investigación demostrado a través de la estadística que los datos plasmados en este trabajo son reales, cumpliendo así con los aspectos éticos y normativas vigentes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Niveles de liderazgo en trabajadores de la empresa textil.*

Estilos de liderazgo	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo autoritario	12	21,8	19	34,5	24	43,6
Liderazgo transformacional	6	10,9	20	36,4	29	52,7
Liderazgo carismático	5	9,1	17	30,7	33	60
Liderazgo democrático	6	10,9	16	29,1	33	60
Liderazgo ejemplar	7	12,7	26	47,3	22	40
Liderazgo coaching	6	10,9	21	38,2	28	50,9
Liderazgo	6	10,9	25	45,5	24	43,6

Nota= frecuencia, %=porcentaje de los niveles de estilo de liderazgo como bajo, medio, alto.

En la tabla 1 se muestra los índices porcentuales con cada uno de los niveles de los estilos liderazgo mostrando un liderazgo autoritario: en un 21,8% el nivel es bajo, el 34,5% el nivel es medio, y el 43,6% el nivel es alto. En liderazgo transformacional el 10,9% presenta un nivel bajo, el 36,4% un nivel medio, y el 52,7% muestra un nivel alto. En liderazgo carismático el 10,9% presenta un nivel bajo, el 29,1% un nivel medio, y el 60% un nivel alto. En liderazgo democrático el 10,9% presenta un nivel bajo, el 29,1% un nivel medio, y el 60% un nivel alto. En liderazgo ejemplar el 12,7% presenta un nivel bajo, el 47,3% el nivel es medio, y el 40% un nivel alto. En liderazgo coaching el 10,9% presenta un nivel bajo, el 38,2% un nivel medio, y el 50,9% un nivel alto. A nivel total el liderazgo el 10,9% presenta un nivel bajo, el 45,5% un nivel medio, y el 43,6% muestra un nivel de liderazgo alto.

**Tabla 2**

Niveles del clima organizacional en trabajadores de la empresa textil.

Clima organizacional	Muy desfavorable		Desfavorable		Medio		Favorable		Muy favorable	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Autorrealización</b>	2	3,6	8	14,8	16	29,1	16	29,1	13	23,6
<b>Involucramiento laboral</b>	0	0	4	7,3	14	25,5	18	32,7	19	34,5
<b>Supervisión</b>	0	0	4	7,3	18	32,7	17	30,9	16	29,1
<b>Comunicación</b>	2	3,6	9	16,4	20	36,4	14	25,5	10	18,2
<b>Condiciones laborales</b>	0	0	7	12,7	15	25,3	21	38,2	12	21,8
<b>Clima organizacional</b>	7	12,7	0	0	16	29,1	17	30,9	15	27,3

Nota= frecuencia, %=porcentaje de los niveles del clima organizacional muy desfavorable, desfavorable, medio, favorable, muy favorable.

En la tabla 2 se muestra los niveles de cada uno de las dimensiones del clima organizacional mostrando que en la dimensión autorrealización el 3,6% presenta un nivel muy desfavorable, el 14,8% un nivel favorable, el 29,1% un nivel medio, el 29,1% favorable y el 23,6% muestra un nivel muy favorable. En la dimensión involucramiento laboral el 7,3% muestra un nivel desfavorable, el 25,5 % un nivel medio, el 32,7 % un nivel favorable, el 34,5 % un nivel muy favorable. En la dimensión Supervisión el 7,3% presenta un nivel desfavorable, el 32,7 % un nivel medio, el 30,9 % un nivel favorable y el 29,1 % un nivel muy favorable. La dimensión comunicación el 3,6% presenta un nivel muy desfavorable, el 16,4% un nivel desfavorable, el 36,4% un nivel medio, el 25,5% un nivel favorable y el 18,2 % muestra un nivel muy favorable. En la dimensión condiciones laborales el 12,7% presenta un nivel desfavorable, el 25,3 un nivel medio, el 38,2% un nivel favorable, el 21,8% un nivel muy favorable. El clima organizacional total presenta el 12,7 %

un nivel muy desfavorable, el 29,1% un nivel medio, el 30,9% un nivel favorable, y el 27,3% muestra un nivel muy favorable.

**Tabla 3**

*Relación entre liderazgo y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,680
<b>Liderazgo</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra,  $r_{ns}$ = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se evidencia un p-valor menor al nivel de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $r=0.680$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 4***Relación entre liderazgo autoritario y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,425
<b>Liderazgo autoritario</b>	Sig. (bilateral)	,001
	n	55

*Nota:* n=muestra,  $r_{ho}$ = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,001 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo autoritario y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho=0.425$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 5**

*Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,665
<b>Liderazgo transformacional</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra, *Rho*= coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho=0.665$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.



**Tabla 6***Relación entre liderazgo carismático y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,670
<b>Liderazgo carismático</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra, *Rho*= coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo carismático y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho=0.670$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Relación entre liderazgo democrático y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,662
<b>Liderazgo democrático</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra, *Rho*= coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo democrático y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho= 0.662$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 8***Relación entre liderazgo ejemplar y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,589
<b>Liderazgo ejemplar</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra, *Rho*= coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo ejemplar y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho=0.589$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 9**

*Relación entre liderazgo coaching y clima organizacional.*

Variables	Correlación	Clima organizacional
	Rho de Spearman	,617
<b>Liderazgo coaching</b>	Sig. (bilateral)	,000
	n	55

*Nota:* n=muestra, *Rho*= coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se evidencia un p-valor menor al grado de significancia estadística bilateral ( $p=0,000 < 0,05$ ) que muestra que existe una relación entre liderazgo coaching y clima organizacional; el coeficiente de relación Rho de Spearman ( $\rho=0.617$ ) demuestra que la relación es positiva a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Como evidencia encontrada se señala con respecto al plano inferencial, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, se encontró que existe relación estadísticamente positiva moderada. En la tabla 3, se muestra que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\text{-valor} < \alpha$ ) con un coeficiente de correlación de ( $Rho=,680$ ); con un nivel de significación porcentual del 5%, se concluye que a mayor nivel de liderazgo mayor clima organizacional y viceversa. Esta investigación permite determinar que el liderazgo y el clima organizacional se encuentran relacionados; es decir, las organizaciones para mantener un adecuado clima laboral, requerirá de líderes que tengan desarrollado habilidades para persuadir y convencer a su equipo, que sepan tomar decisiones para que los planes institucionales y comunes se logre, afrontando riesgos y superando dificultades, brindando soluciones óptimas, que impacte en el crecimiento económico y productivo. por otro lado, los hallazgos son similares, en comparación con valores encontrados en las investigaciones de Parra, Rocha y Duran (2021) quienes hallaron relación significativa entre estilos de liderazgo y el clima laboral corroborado con la prueba de correlación de Pearson ( $p < 0,05$ ;  $r=0.86$ ). Así mismo, Duran-Seguel, Gallegos y Cabezas (2019) en su investigación encontraron relación positiva directa entre las variables liderazgo y el clima organizacional ( $\beta=0.306$ ,  $t=0.038$ ,  $p=0.05$ ). Angarita, Jiménez & Manzano (2021) relacionaron el estilo de liderazgo o dirección y el clima organizacional en las empresas del sector solidario de Ocaña, hallando correlación positiva moderada entre las variables. Además, Salvador (2017) obtuvo una correlación válida y significativa entre liderazgo y el clima laboral ( $Rho =,597$  y  $p=0.000$ ), Huaylinos (2019) también halló correlación entre las variables, concluyendo que los liderazgos resonantes se relacionan con el clima laboral. Estos resultados son confirmados con la teoría de Boyatzis y Goleman (2017) quienes afirman que los estilos de liderazgo autoritario, transformacional, carismático, democrático, ejemplar y

coaching tienen influencia sobre el clima organizacional. Además, Palma (2004) menciona el clima organizacional, en sus dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales dependen del liderazgo y las condiciones donde se ejercen la actividad.

En relación al objetivo específico 1 con respecto al plano inferencial, de determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional, se encontró, en la tabla 4, un ( $p=0,001<0.05$ ;  $Rho=,425$ ); se concluye que existe relación positiva moderada entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional, es decir, cuando en las organizaciones se tiene centralizado la autoridad, esto limita la participación del equipo, en las soluciones y propuestas de mejora en bien de todos, percibiéndose un clima desfavorable que impacta en la productividad. Esto tiene relación con los hallazgos realizados por Parra, Rocha y Duran (2021) quienes, concluyeron que el estilo de liderazgo más influyente es el autoritario. Asimismo, Ladines (2021) obtuvo que el liderazgo autoritario predomina en un 28,3% y se correlaciona de manera positiva moderada con el clima organizacional. Asu vez, coincide con su estudio realizado por Vásquez (2017) que obtuvo una correlación positiva moderada entre el liderazgo y el clima laboral, concluyó que el liderazgo autoritario predomina en las empresas. Por otra parte, coincide con los estudios realizados por Hernández, Ávila y Polo (2021) donde obtuvieron resultados que indicaron un clima organizacional regular con un estilo de liderazgo que prevalece el autoritario concluyeron que cuando el clima organizacional es bajo se acentúan los problemas comunicativos generando inestabilidad por la influencia del liderazgo autoritario. Estos resultados son confirmados con la teoría de Goleman y Boyatzis quienes afirman que el estilo de liderazgo autoritario es un líder que impone las órdenes para que se cumplan, este líder no acepta sugerencias, ni consejos de sus trabajadores, se caracteriza por su un direccionalidad, poder y control absoluto; desconfía de los demás, considera que todo trabajo realizado tiene sus consecuencias que recaen sobre el trabajador, estas circunstancias genera un clima organizacional negativo por su actitud autoritaria y su toma de decisiones basadas en sus propias ideas o juicios. Los trabajadores rinden menos es este liderazgo, que impacta de manera negativa sobre su estrés y bienestar.

En relación al objetivo específico 2 con respecto al plano inferencial, de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, se encontró como lo muestra la tabla 5, un ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,665$ ), concluyendo que existe relación positiva moderada entre las variables de liderazgo transformacional y el clima organizacional. Esto tiene relación con lo referido por Duran-Seguel, gallegos y Cabezas, (2019) quienes concluyeron que el estilo de liderazgo más influyente es el liderazgo transformacional generando un clima organizacional favorable. También, Gonzales et al. (2018) hallaron correlación positiva e interdependencia entre liderazgo transformacional con el clima organizacional. Por otro lado, Puerta (2021) halló una relación positiva moderada entre las variables, donde el liderazgo influyente es el transformacional. A su vez, Romero (2019) obtuvo una correlación buena, concluyendo que el estilo de liderazgo transformacional influye en el clima organizacional. De la misma forma Monzón (2020) halló una correlación aceptable y buena, concluyendo que el estilo de liderazgo transformacional es el que más impactó en el clima organizacional. Teoría de Goleman y Boyatzis, afirman que el estilo de liderazgo transformacional es el que motiva, trasmite confianza y se interesa por las necesidades, desarrolla nuevas actitudes de sus trabajadores, alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa. Es un estilo de gestión proyectado para dar a los trabajadores un sitio para ser creativos, y encontrar soluciones a los problemas. Los empleados en la trayectoria del liderazgo también estarán capacitados para convertirse en líderes transformacionales por intermedio de tutorías. Incita la motivación y el desarrollo positivo de los colaboradores. Genera un ambiente de trabajo con valores, prioridades y estándares claros. Desarrolla la cultura corporativa alentando a los seguidores a cambiar de una actitud de interés propio a una mentalidad en la que trabajan por objetivo común. Hace mención en la contribución y la comunicación amplia. Proporcionando un entrenamiento, que permite que los empleados tomen decisiones y se apoderen de las labores.

En relación al objetivo específico 3 con respecto al plano inferencial, de determinar la relación entre el liderazgo carismático y el clima organizacional, se

encontró como se muestra en la tabla 6, ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,670$ ) por lo que, se concluye que existe relación positiva moderada entre las variables de liderazgo carismático y el clima organizacional. Esto guarda relación con lo mencionado por Romero (2019) que, en su investigación, obtuvo una correlación positiva con una muestra 104 trabajadores, aplicó un instrumento de 28 y 17 ítem para el liderazgo y clima organizacional respectivamente con un resultado de Pearson de ( $p=0,000<0.05$ ;  $r=,727$ ), concluyendo que el estilo de liderazgo carismático influye en un buen clima organizacional. Asimismo, estos resultados coinciden con su estudio realizado por Aguilar (2017) en la cual encontró que el liderazgo se relaciona con el clima organizacional, concluyó que el estilo de liderazgo que influye más en el clima es el carismático que utilizó una muestra de 148 colaboradores, encontró como resultado (Kruskal – Wallis de 2.92 con  $p=,404$ ). Confirmado con la teoría de Goleman y Boyatzis que describe al líder carismático como una persona con características de fortalecer las relaciones interpersonales de sus integrantes para generar un clima positivo, es un líder entusiasta y seguro de sí mismo, porque con sus acciones influyen para que sus seguidores se comporten de cierta manera, ya que gira entorno a convencer de manera positiva a los colaboradores para que procedan de forma alineada hacia el objetivo de la organización, además genera un desempeño aceptable de parte de sus colaboradores, estableciendo una conexión emocional con sus trabajadores que lo escuchan. Este estilo ha sido visto en el rubro empresarial cuando las situaciones se tornan difíciles, es decir cuando las organizaciones están luchando por subsistir.

En relación al objetivo específico 4 con respecto al plano inferencial, de determinar la relación del liderazgo democrático y el clima organizacional, se encontró resultados como se muestra en la tabla 7, un ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,662$ ) concluyéndose que existe relación positiva moderada entre las variables de liderazgo democrático y el clima organizacional. Esto tiene relación con lo hallado por Vásquez (2017), quien encontró una relación positiva moderada entre las variables, con una muestra de 40 colaboradores, con un resultado de Rho Spearman de ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,496$ ); predominando el estilo de liderazgo democrático en la empresa. Así mismo, Ladines (2021) halló una correlación de positiva moderada entre liderazgo democrático y clima organizacional, concluyendo



que el estilo de liderazgo influye significativamente en el clima laboral. También, coincide con el estudio realizado por Romero (2019) que obtuvo una correlación positiva, con una muestra 104 trabajadores, aplicó un instrumento de 28 y 17 ítem para el liderazgo y clima organizacional respectivamente con un resultado de Pearson de ( $p=0,000<0.05$ ;  $r=700$ ); concluyendo que el estilo de liderazgo democrático influye en un buen clima organizacional. Igualmente coincide con su estudio realizado por Zúñiga (2021) que obtuvo una correlación aceptable, con una muestra 89 trabajadores, con un resultado de la prueba de chi cuadrado de Pearson ( $p=0.000<0.05$ ;  $x^2=,780$ ); concluyendo que el estilo de liderazgo democrático es el más influyente en el clima organizacional. De esta forma también coincide con su estudio realizado por Chata (2019) que consiguió como resultado una relación positiva, concluyendo que el estilo de liderazgo democrático es el más predominante en el clima organizacional. Teoría de Goleman y Boyatzis, afirman que el estilo de liderazgo democrático es un estilo con mejor impacto a la hora de difundir un clima emocionalmente resonante en una organización, es un estilo muy conveniente en una situación, pero también puede ser muy desafortunada en otra. Es muy beneficiosos en situaciones cuando el líder no tiene muy clara la dirección a seguir, o si la tiene clara. Necesita generar compromiso con los miembro de su equipo en esa dirección, lo mejor de este estilo de liderazgo aumenta la confianza y el respeto entre los colaboradores de la organización sin embargo no en cualquier situación es favorable emplear el estilo de liderazgo democrático porque también puede perjudicar al grupo de trabajo cuando no poseen los suficientes conocimientos como para forma una postura fundada con respecto a la decisión a tomar. Este líder tiene la capacidad de motivar a una comunicación asertiva, escucha y acepta sugerencias de sus trabajadores, generando trabajo en equipo esto se refleja en las competencias como, trabajo en equipo, gestión de conflictos, la influencia, la comunicación y la empatía que debe demostrar un liderazgo logrando un clima organizacional positivo en beneficio de la organización.

En relación al objetivo específico 5 con respecto al plano inferencial, de determinar la relación del liderazgo ejemplar con el clima organizacional, como se muestra en la tabla 8, un ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,589$ ), concluyendo que existe relación positiva moderada entre las variables de liderazgo ejemplar y el clima

organizacional. Estos resultados son contrarios con los hallazgos de la investigación de Coasaca (2018) que, al relacionar el liderazgo ejemplar y el desempeño de tareas, contextual y laboral halló ( $Rho=-,062$  con  $p=,553$ ;  $Rho=,137$  con  $p=,187$  y  $Rho=-,114$  con  $p=,272$  respectivamente) es decir las variables no se correlacionan para la muestra de estudio. Este estilo de liderazgo se debe aplicar con mucha precaución porque no funciona con todos los equipos y se caracteriza por incentivar y ser ejemplo sus expectativas con sus trabajadores crece de manera indefinida busca que las cosas le salgan cada vez mejor. Teoría de Goleman y Boyatzis, afirman que el estilo de liderazgo ejemplar se caracteriza porque se pone como ejemplo, que promueve la excelencia de sus colaboradores.

En relación al objetivo específico 6 con respecto al plano inferencial, del liderazgo coaching, se encontró que en la tabla 9, se percibe los resultados de un ( $p=0,000<0.05$ ;  $Rho=,617$ ); concluyendo que existe relación positiva moderada entre las variables de liderazgo coaching y el clima organizacional. Entonces, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Esto tiene relación con lo mencionado por Romero (2019) que obtuvo como resultados una correlación positiva, con una muestra de 104 colaboradores, con un resultado de Pearson de ( $p=0,000<0.05$ ;  $r=,774$ ); concluyendo que el estilo de liderazgo coaching influye en un buen clima organizacional. Así mismo, coinciden con los resultados hallados por Coasaca (2018) el liderazgo y desempeño de tareas  $Rho=,308$  con  $p=,002$ ; contextual  $Rho=,260$  con  $p=,011$  y laboral con un  $Rho=,273$  con  $p=,007$ , concluyendo que existe una correlación positiva directa de nivel bajo que si tiene alto nivel de liderazgo el desempeño laboral será mejor y viceversa. Teoría de Goleman y Boyatzis, afirman que el estilo de liderazgo coaching se enfoca en ser un líder con capacidad para tratar de incidir a estimular en el desarrollo y mejora profesional, descubre y fortalece el potencial de sus trabajadores es fundamental para crear empoderamiento y responsabilidad hacia el objetivo.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. En este estudio de investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Donde los liderazgos se relacionan de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional con un resultado de coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,680$ ), significa que a niveles altos de liderazgo, aumenta el nivel de clima laboral y viceversa, es decir la capacidad del líder para persuadir al equipo para el logro de un compromiso por convicción y lograr metas comunes se relaciona con la percepción e impresiones que tengan los colaboradores sobre la empresa y su organización que influirá en la motivación y desempeño de los colaboradores de la empresa textil privada Los Olivos 2022.

Segunda. En esta investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo Autoritario en trabajadores de la Empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Es decir, el estilo de liderazgo autoritario se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,001 < 0,05$ ;  $Rho=,425$ ), es decir existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el clima organizacional porque influye de manera directa en los procesos y las condiciones laborales de la empresa textil privada Los Olivos 2022.

Tercera. En este trabajo de investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo transformacional en trabajadores de la Empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Este estilo de liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional que se halló como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,665$ ), es decir existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional porque es un líder con mayor influencia, por ser el más aceptado dentro

de las organizaciones por su capacidad y cualidades. Es el principal determinante para la generación de un clima organizacional aceptable por los trabajadores de la empresa textil privada.

Cuarta. En este estudio de investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo carismático en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Así mismo, el estilo de liderazgo carismático se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional que se encontró como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,670$ ), es decir existe una relación significativamente positiva con el clima organizacional ya que este liderazgo es el más influyente y el más percibido por los trabajadores de la empresa textil privada.

Quinto. En este estudio de investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo democrático en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Ya que el estilo de liderazgo democrático se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional se encontró como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,662$ ), es decir este estilo de liderazgo democrático permite un buen ambiente en el entorno laboral hacia el desempeño profesional del colaborador y permite efectos positivos en el compromiso de los trabajadores que muestra un clima organizacional aceptable, por lo que es un estilo muy influyente dentro del ambiente laboral.

Sexto. En este trabajo de investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo ejemplar en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Es decir, este estilo de liderazgo ejemplar se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional que se encontró como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,589$ ), este liderazgo demostró que su influencia en el clima organizacional es media.

Sétimo. En esta investigación se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y Liderazgo coaching en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos, 2022. Que, a su vez el estilo de liderazgo coaching se relaciona de manera positiva a un grado moderado con el clima organizacional que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de ( $p=0,000 < 0,05$ ;  $Rho=,617$ ), es decir el estilo de liderazgo coaching influye mucho en el desarrollo personal y emocional de los colaboradores para fortalecer el clima organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al área directiva, administrativa y de recursos humanos se le sugiere elaborar un plan de trabajo para lograr organizar y emprender programas de capacitación y desarrollo sobre la relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional que permitan encontrar el perfil adecuado para que influya en los colaboradores y generen un aceptable ambiente laboral que, a partir de ello, se elaboren políticas para su implementación y evaluación de sus indicadores.

Segundo. Se recomienda a los directivos de la empresa realizar programas de formación y preparación acerca de la influencia del modelo de liderazgo dominante hacia el clima laboral, este líder posee como características muy exigentes y drásticos a la hora tomar decisiones solo, sin consultar a los demás integrantes, no escucha opiniones ni acepta críticas. Es decir, que tiene poder absoluto sobre los trabajadores, la cual genera un clima organizacional no favorable para la organización. Así mismo, este estilo de liderazgo no es recomendable aplicarlo por su característica dominante generando un clima organizacional desfavorable para la organización.

Tercero. se recomienda a área de recursos humanos elaborar un programa de inducción y entrenamiento a la hora de reclutar al personal para que acupe el cargo de este tipo de liderazgo realizando evaluaciones donde se determine adecuadamente la capacidad y habilidades del perfil de un liderazgo transformacional el cual se debe considerar para la mejora del clima organizacional ya que es un estilo de liderazgo que alientan, motivan e inspiran a los trabajadores para que sean innovadores, creativos y así ayudar a fomentar un ambiente laboral favorable para la empresa.

Cuarto. se recomienda a los directivos y al departamento de recursos humanos promover y fomentar un programa para generar conciencia sobre la importancia del liderazgo carismático entre los colaboradores de la

organización garantizando la mejora de un clima organizacional adecuado para así fortalecer las relaciones interpersonales aprovechando las características y cualidades del líder carismático como el saber escuchar, crear confianza, no critica a los demás es un líder empático que fomenta o genera un clima organizacional atractivo a favor de la empresa.

Quinto. Se recomienda al área de recursos humanos a diseñar y ejecutar un programa especial de estrategias para mejorar el clima organizacional a través del liderazgo democrático cuya influencia es muy fundamental para dirigir su grupo de colaboradores por el perfil y características que cumple. Así mismo, tiene la capacidad de escuchar a su personal, generando armonía y trabajo en equipo contribuyendo a desarrollar un ambiente laboral atractivo en la empresa.

Sexto. Se recomienda crear talleres para dar a conocer el liderazgo ejemplar que tiene como característica de ser innovador, con capacidad de comunicación, compromiso, es el que toma la iniciativa, humildad, tolerancia y responsabilidad que conduce a lograr un clima organizacional aceptable y condiciones laborales agradable dentro de la organización.

Sétimo. se recomienda a los directivos a preparar talleres para fomentar y fortalecer el rendimiento individual para mejorar su desarrollo profesional y sus competencias a través de la influencia del liderazgo coaching que contribuye a refuerza las habilidades de sus trabajadores, logrando cambio de comportamiento y transforma la calidad de vida laboral y personal, para contribuir con la mejora de un clima organizacional adecuado en beneficio de la organización.

## REFERENCIAS

- Acevedo, P. (2021). *Estilos de liderazgo percibido y motivación laboral en colaboradores del Gobierno Regional de la Libertad, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57065>.
- Aguilar, M. (2017). *Estudio comparativo del estilo de liderazgo y la cultura organizacional en asociaciones gremiales y directores en programa en Psicología en Latinoamérica y España*, con base en el Proyecto Globe. Universidad Laguna Tenerife España. <https://portalciencia.ull.es/documentos/5e3170372999523690ffe70b>.
- Aguirre, G., Serrano, B., Sotomayor, P. (2017). Manager leadership of Pymes in Machala. Universidad y Sociedad, *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 9(1), pp.187-195. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>.
- Angarita, E., Jiménez, L., & Manzano, O. (2021). The role of leadership in shaping the organizational climate, an element of development in the solidarity sector. *Dictamen Libre*, (28). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>.
- Antúnez, Y. (2025). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>.
- Banco Mundial (2021). *Cómo la COVID – 19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo*.



[https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world.](https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world)

Beltrán, E. (2021). *Leadership positive influence*. Emerit Publishing Paris, Editorial Plataforma.

[https://books.google.com.pe/books?id=EJ03EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=concepto+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=concepto%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=EJ03EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=concepto+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=concepto%20de%20liderazgo&f=false).

Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica, La Serena* 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>.

Carrasco, p., Ordoñez, R., Nolazco, F. (2019). Liderazgo femenino. caso: empresas comerciales de gamarra-Lima (Perú). *Revistas Espacios*.41(17), 8 <https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/20411708.html>.

Chata, R. (2019). Leadership style and organizational climate in educational institutions of public management of the district of Coata-Puno. *Revista de investigación de la escuela de posgrado de la Universidad nacional del Altiplano de Puno* ,8(2),1093-1105. <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i2.973>.

Chávez, R. y Chauca, P. (2020). Leadership and organizational climate in the health teachers. Universidad Nacional Santo Toribio de Mendoza Perú, *Revista científica Reice* <https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659>

Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc-Graw-Hill. Octava Edición. [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=5649](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=5649).

Coasaca, Z. (2018). *Impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral de los niveles de profesionales en una empresa industrial de fabricación de productos no metálicos puno – 2018* [ Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/10514>.

Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Editorial Elearning S.L. España. [https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false).

Dioses, P. (2017). *Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Textil Almeriz S.A., Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3232655>.

Duran-Seguel, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019). Leadership styles and their influence on: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Espacios*, 40 (40). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>.

Escuela Europea de excelencia (2020). *La importancia del liderazgo en el desarrollo organizacional*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/10/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-organizacional-8-razones-de-peso/#:~:text=El%20%C3%ADder%20influye%20en%20el,del%20esfuerzo%20de%20sus%20seguidores>.

Flores, N. (2020). *El liderazgo. Definición y técnicas*, Guayaquil Ecuador. <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>.

García, L. (2022). *Antecedentes de investigación*. universidad autónoma de occidente. <https://celee.uao.edu.co/antecedentes-de-investigacion/> Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefin dmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Friull.ull.es%2Fxmlui%2Fbitstream%2Fhandle%2F915%2F24587%2F354075\_984850.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=2799645.

García, M. (2015). Formulation of a leadership model based on organizational theories Cali. Entramado. 11(1), 60-79. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032015000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032015000100005).

García, Y. & Mendoza, J. (2015). Influence of leadership styles in the organizational environment of a middle level educational institution. *Organizational Learning. View Project*, JEL: J24; L21; M12 DOI: 10.13140/RG.2.1.1342.7929.

Goleman, D. (2017). *Leadership*. Ediciones B. México <https://books.google.com.pe/books?id=pvTongEACAAJ&dq=concepto+de+l+iderazgo+daniel+goleman&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjxojX0ur3AhXTH7kGHdJLAWQQ6AF6BAgKEAI>.

Gonzales, J., Paredes, M. & Nuñez, R. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. Universidad Técnica de Ambato Ecuador. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

[https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/.](https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/)

Hernández, I., Cardozo, G., García, A., Franco, N., Vargas, D. (2017). *Learning difficulties: a look from the context factors*, Ediciones Universidad CooperativadeColombia. <https://books.google.com.pe/books?id=TNPrDwAAQBAJ&pg=PA36&dq=aspecto+eticos+en+una+investigacion+2017&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiL4Pruuob5AhXaupUCHTzFB7k4ChDrAXoE CAsQAQ#v=onepage&q=aspecto%20eticos%20en%20una%20investigacion%202017&f=false>.

Hernández., Fernández, C. & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica %206ta% 20ed.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf).

Hernández, T., Ávila, D. y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana Salud Pública*, 47 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=es) .

Huaylinos, O. (2019). *Liderazgo resonante y el clima social laboral en docentes de la Red 1 UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39341>.

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, (2020). Comportamiento de economía peruana chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\_digitales/Est/Lib1799/cap01.pdf.

Ladines, I. (2021). *Estilos de liderazgo y su influencia en el nivel de satisfacción laboral en el Banco de Comercio, Agencia Piura* 2021.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70522>.

Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación* 5ª. ed. Bogotá: Eco Ediciones,2016.<https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipo+y+dise%C3%B1o+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiws7u9h4X5AhVLAbkGHSacCuc4ChC7BXoECAgQBw#v=onepage&q&f=false>.

Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. Grupo Editorial patria primera edición México.<https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&pg=PA139&dq=clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjGjdSnrYT5AhWmB7kGHfyzAzw4WhC7BXoECAYQBw#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>.

Mochón, F. y Sáez, M. (2014). *Administración: Enfoque por competencias con casos Latinoamericanos*. México: Grupo Editor Alfa omega primera Edición.  
<https://es.scribd.com/document/530050118/Administracion-Enfoque-por-Competencias-con-Casos-Latinoamericanos-Francisco-Mochon-Morcillo>.

Monzón, G. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del

Cusco. *Revista científica andina*, 20 (1).  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/837>.

Ñaupas, H., et.al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U Bogotá Colombia quinta Edición.  
<https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>.

Organización Mundial del trabajo OIT (2021). *Clima Organizacional y liderazgo*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740920/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm).

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. 1ra Edición Lima Perú.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n).

Paredes, D., Ibarra, L. & Moreno, Z. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Investigación administrativa*, 50 (127). <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>.

Parra, M., Rocha. & Duran, S. (2021). Leadership as a prospect of the organizational climate in the hotel sector. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII (2), 21  
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetGestionDeLosPosgradosPostCOVID19-8090604.pdf> 7-227.

Puerta, L. (2021). *Estilo de liderazgo directivo y Clima organizacional en la Institución Educativa César Vallejo*, Amazonas [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_1c06dd5fc5bb7f88b9e1df36bc49098f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_1c06dd5fc5bb7f88b9e1df36bc49098f).

Rodríguez, M. (2015) .*Diagnóstico organizacional*: ediciones universidad católica de Chile octava edición.<https://books.google.com.pe/books?id=YtJTDwAAQBAJ&pg=PA178&dq=clima+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjWqOTcqYT5AhUkBtQKHenwCQk4PBD0AXoECAsQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>.

Romero, J. (2019). *El liderazgo Resonante del docente universitario y el clima organizacional en la escuela de posgrado de la universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5059>.

Salazar, C.& Serpa, A. (2017). Confirmatory analysis and Omega coefficient as psychometric properties of the instrumenté Labor Climate by Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20 (2), 377-388. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>.

Salvador, R. (2017). *Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8582?show=full&locale-attribute=es>.

Sánchez, J. & Barraza, L. (2015). Leadership perceptions. *Revista Ra Ximhai* , 11(4), 161-170. Universidad Autónoma Indígena de México. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf.

Sánchez, C. (2019). *Normas APA – 7ma(séptima) edición. Normas APA (7ma Edición)*. <https://normas-apa.org/>.

Tracy, B. (2015). *Leadership*. Grupo Nelson Estados Unidos de América, editora general Graciela Lelli. [https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false).

Vásquez, W. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16636>.

Virgilio, L.& Gonzales, D. (2021) Escenario actual y expectativas para el cierre del año *Textiles Panamericano*. 8ed. <https://textilespanamericanos.com/textilespanamericanos/2021/09/textiles-en-peru-peru-textiles-en-cifras/>.

Villafuerte, S., Viteri, F. & López, H. (2021). Dimensions of the work environment that affect the execution of projects. caso BID (Ecuador). Universidad nacional de Ecuador. *Revista Espacios*, 40(40), 798-1015. [http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404\\_003.html](http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404_003.html).

Zúñiga, R. (2021). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones públicas de primarias del distrito de Concepción* [Tesis de maestría Universidad Nacional del centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6954>.



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz Operacional de variables.

#### V1: Liderazgo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL(en que se observa o se mide)	TIPO DE VARIABLE (según nivel de medición)
<u>Liderazgo</u>	<p>La variable es medida a través del Cuestionario De estilos de liderazgo. Goleman y Boyatzis (2017)</p> <p>Adaptado, con Validez y confiabilidad realizado en el Perú por Acevedo(2021)</p>	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de desarrollo profesional de colaboradores</li> <li>- Nivel de exigencia en labor formadora</li> <li>- Nivel de empatía</li> <li>- Nivel de corrección de errores</li> </ul>	51,52,53,54,55,56,57,58,59,60	<p><b>Total</b> Bajo (60-140) Medio (141-220) Alto (221-300)</p> <p><b>Dimensiones</b> Bajo (10-23) Medio (24-36) Alto (37-50)</p>	<p>Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Rara vez</li> <li>3. A veces</li> <li>4. A menudo</li> <li>5. Frecuentemente</li> </ol>
		Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de comunicación de misión, visión y objetivos</li> <li>- Nivel de optimismo, inspiración y motivación</li> <li>- Nivel de consideración de intereses</li> <li>- Nivel de honestidad y transparencia</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
		Carismático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de sintonía emotiva</li> <li>- Nivel de conocimiento de colaboradores</li> <li>- Nivel de promoción de armonía y comunicación</li> <li>- Nivel de empatía</li> <li>- Nivel de colaboración y compromiso</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de consideración de opiniones</li> <li>- Nivel de promoción de participación</li> <li>- Nivel de diálogo eficaz</li> <li>- Nivel de fomento de clima laboral</li> </ul>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40		
		Ejemplar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de dirección, iniciativa y logro</li> <li>- Nivel de consideración del talento humano</li> <li>- Nivel de supervisión</li> <li>- Nivel de adaptabilidad al cambio</li> </ul>	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50		
		Coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de motivación para cumplir metas</li> <li>- Nivel de dirección al logro</li> <li>- Nivel de toma de decisiones</li> <li>- Nivel de retroalimentación</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		

## Anexo 2: Matriz Operacional de variables.

### V2: Clima Organizacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL (en que se observa o se mide)	TIPO DE VARIABLE (según nivel de medición)
<u>Clima Organizacional</u>	La variable es medida a través del Cuestionario de Clima organizacional. Sonia Palma (2004) Propiedades Psicométricas realizado por Salazar y Serpa (2017)	Autorealización	Oportunidad de progreso Interés en el éxito del empleado Participación de los objetivos Valoración por los desempeños Reconocimiento por el jefe de área Desarrollo del personal Capacitaciones Reconocimientos por sus logros	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	<b>Total</b>  Muy desfavorable (50-89) Desfavorable (90-129) Media (130-169) Favorable (170-209) Muy favorable (210-250)  <b>Dimensiones</b>  Muy desfavorable (10-17) Desfavorable (18-25) Media (26-33) Favorable (34-41) Muy favorable (42-50)	Ordinal  1. Ninguna o nunca 2. Poco 3. Regular o algo 4. Mucho 5. Todo o siempre
		Involucramiento Laboral	Compromiso con la organización Niveles de logro en el trabajo Se considera factor clave Hace las cosas cada día mejor Tareas y actividades estimulantes Los servicios son motivo de orgullo Definición de visión, misión y valores Calidad de vida laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		
		Supervisión	Existen niveles de logro en el trabajo Responsabilidades definidas Métodos y planes establecidos Sistema de seguimiento y control Guía de trabajo Objetivos definidos Evaluación del trabajo Existe un trato justo	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		
		Comunicación	Apoyo para superar obstáculos Métodos de trabajo Preparación para realizar el trabajo Interacción con la jerarquía Se promueve la comunicación interna Hay colaboración entre las diversas áreas	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		
		Condiciones Laborales	Acceso a la información Fluidez de la información Relación armoniosa entre los grupos Canales de comunicación Trabajo adecuado Administración de los recursos Remuneración atractiva Relación de los objetivos con la visión Existe tecnología en el trabajo Remuneración acorde al desempeño	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

#### Instrumentos originales de recolección de datos

### Escala de Clima Laboral CL – SPC

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o nunca 1	Poco 2	Regular o algo 3	Mucho 4	Todo o siempre 5
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los Obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información Necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran Continualmente los métodos de trabajo.					
9	En el Área, la información fluye Adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del					

4

	personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

□

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.

### Instrumento adaptado de recolección de datos

### Escala de Clima Laboral CL

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o nunca 1	Poco 2	Regular o algo 3	Mucho 4	Todo o siempre 5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente involucrado con el éxito en la Organización.					
3	El supervisor de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con facilidad de ingreso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo se ayudan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7	Cada trabajador asegura sus logros alcanzado en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran Continualmente los métodos de trabajo.					
9	La información fluye Adecuadamente en el área de trabajo.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera importante para el éxito de la organización.					



13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armónica.					
15	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.					
18	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros a los colaboradores.					
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten crecer, aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de los colaboradores.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que requieren los trabajadores.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea motivante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa motiva y promueve el desarrollo del personal.					



37	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha las sugerencias que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la organización.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre los colaboradores de las diversas áreas.					
45	Se dispone de herramientas y tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



## Anexo 5: Consentimiento para el uso del Instrumento de investigación.

SONIA PALMA CARRILLO  
www.soniapalmacarrillo.com

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Marcos Antonio Aguilar Fache – DNI 10410429

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Liderazgo en trabajadores de la empresa textil privada, Los Olivos 2022."

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)

Muestra de investigación: 100 colaboradores de una empresa textil privada, Los Olivos.

Asesora: Dra. Lucia Maribel Bautista Zuñiga.

La presente autorización es para uso del solicitante como autor de la tesis que se menciona. Se extiende por única vez para ser usado en la muestra especificada. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de responsabilidad del tesista.

Junio 15, 2022



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

## Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos.

### Instrumento original de recolección de datos

### ESCALA DE ESTILO DE LIDERAZGO DE GOLEMAN YBOYATZIS

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIÓN:** Agradeceremos considerar la siguiente escala, de menor a mayor, que representen los comportamientos habituales de los Líderes en la Organización, marque con una "X" en la opción que corresponda.

1= Nunca    2= Rara vez    3= A veces    4= A menudo    5= Frecuentemente

Ítem	N	R/V	AV	AM	F
1. Propone y comunica con claridad las misiones y propósitos, objetivos de la organización	1	2	3	4	5
2. Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común	1	2	3	4	5
3. Adapta la Visión y las estrategias de la organización alas exigencias de la realidad	1	2	3	4	5
4. Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos	1	2	3	4	5
5. Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores	1	2	3	4	5
6. Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos	1	2	3	4	5
7. Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel función o equipo o de trabajo	1	2	3	4	5
8. Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles " (Alineación)	1	2	3	4	5
9. Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores	1	2	3	4	5
10. Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de su empresa que vive como propias	1	2	3	4	5
11. Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales de sus colaboradores	1	2	3	4	5

12.Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores crecientemente preparado, integrado y competitivo.	1	2	3	4	5
13.Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo	1	2	3	4	5
14.Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos	1	2	3	4	5
15.Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal	1	2	3	4	5
16.Conecta las motivaciones de las personas de su unidad con los objetivos a medio y largo plazo de la misma.	1	2	3	4	5
17.Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias	1	2	3	4	5
18.Construye su influencia en sus dotes y habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas	1	2	3	4	5
19.Utiliza los fracasos de las personas como estímulos para su superación (Construye sobre el error)	1	2	3	4	5
20.Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a las personas de su unidad	1	2	3	4	5
21.Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores	1	2	3	4	5
22.Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.	1	2	3	4	5
23.Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.	1	2	3	4	5
24.Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de su organización	1	2	3	4	5
25.Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo	1	2	3	4	5
26.Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis y dificultades personales	1	2	3	4	5

t)

27.Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia central de la persona	1	2	3	4	5
28. Mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su unidad y su relación con las expectativas de las personas.	1	2	3	4	5
29.Facilita y promueve activamente las conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su unidad	1	2	3	4	5
30.Da sentido al trabajo de los individuos aun en tareasburocráticas y personalmente poco estimulantes	1	2	3	4	5
31.Escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir	1	2	3	4	5
32.Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción	1	2	3	4	5
33.Comparte con su equipo sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos	1	2	3	4	5
34.Mantiene una "actitud democrática " en la gestión delos asuntos de su unidad	1	2	3	4	5
35.Gestiona bien las reuniones de trabajo a finconseguir de elevada participación y a la vez alta eficiencia	1	2	3	4	5
36.Sabe asumir la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia pero explica a "posteriori" las razones de su decisión	1	2	3	4	5
37. Acepta como natural su insuficiente conocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamentea las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final.	1	2	3	4	5
38.Busca activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren suspropias opciones y soluciones	1	2	3	4	5
39.Actúa de forma razonada y razonable como base enla que sustentar un dialogo fructífero con otras personas	1	2	3	4	5
40.Gestiona con delicadeza pero a la vez con firmezalas situaciones de conflicto entre personas e	1	2	3	4	5

Intereses. diversos					
41. Estimula continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia	1	2	3	4	5
42. Diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos	1	2	3	4	5
43. Ejemplifica con su conducta activo y un estilo atrevido, claramente ganador	1	2	3	4	5
44. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo	1	2	3	4	5
45. Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria	1	2	3	4	5
46. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen "a su manera"	1	2	3	4	5
47. Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía	1	2	3	4	5
48. Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia	1	2	3	4	5
49. Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo genera confusión en sus seguidores	1	2	3	4	5
50. Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no le sigan	1	2	3	4	5
51. Muestra una gran confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis	1	2	3	4	5
52. Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
53. Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas	1	2	3	4	5
54. Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	1	2	3	4	5

55.Su comportamiento suele ser "excesivo " sea cualsea la actividad a que se dedique	1	2	3	4	5
56.Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus ordenes	1	2	3	4	5
57. Es parco en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	1	2	3	4	5
58. No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en su forma de ver el mundo.	1	2	3	4	5
59.Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores	1	2	3	4	5
60.Es poco consciente respecto al clima "toxico " y tenso que puede crea a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados)	1	2	3	4	5

## Anexo 7: Instrumentos de recolección de datos.

### Instrumento adaptado de recolección de datos

### ESCALA DE ESTILO DE LIDERAZGO

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIÓN:** Agradecemos considerar la siguiente escala, de menor a mayor, que representen los comportamientos habituales de los Líderes en la Organización, marque con una "X" en la opción que corresponda.

1= Nunca    2= Rara vez    3= A veces    4= A menudo    5= Frecuentemente

Ítem	N	R/V	AV	AM	F
1. Propone y comunica con claridad las Misiones propósitos y objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
2. Descubre los intereses de sus trabajadores y los orienta hacia el objetivo común	1	2	3	4	5
3. Adapta la Visión y las estrategias de la organización hacia las exigencias de los objetivos.	1	2	3	4	5
4. Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos	1	2	3	4	5
5. Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
6. Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos	1	2	3	4	5
7. Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel de función o equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
8. Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean el bosque sobre los árboles * (Alineación)	1	2	3	4	5
9 Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.	1	2	3	4	5
10. Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de la empresa que las considera como propias.	1	2	3	4	5
11 de sus colaboradores Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales.	1	2	3	4	5

12. Focaliza sus esfuerzos en lograr un equipo de colaboradores preparados, integrado y competitivo.	1	2	3	4	5
13. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus trabajadores realizan su trabajo.	1	2	3	4	5
14. Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otras personas a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	1	2	3	4	5
15. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover y mejorar su crecimiento personal.	1	2	3	4	5
16. relaciona las motivaciones de las personas de su area con los objetivos a medio y largo plazo.	1	2	3	4	5
17. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias.	1	2	3	4	5
18. Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas.	1	2	3	4	5
19. Utiliza los fracasos de las personas como estímulos y motivación para su superación (Construye sobre el error).	1	2	3	4	5
20. Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a los colaboradores de su área.	1	2	3	4	5
21. Influye en los demás a través de mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.	1	2	3	4	5
22. Considera la vida personal y profesional como un todo firme y actúa en consecuencia.	1	2	3	4	5
23. Conoce bien a sus trabajadores y establece con ellos vínculos de confianza.	1	2	3	4	5
24. Se esfuerza por satisfacer de forma simultanea las necesidades de las personas y los objetivos de la Empresa	1	2	3	4	5
25. Trabaja activamente para conseguir la unión como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.	1	2	3	4	5
26. Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales.	1	2	3	4	5



41. Estimula continuamente a su equipo de trabajo para superar los resultados de la competencia.	1	2	3	4	5
42. Diseña y pone en marcha estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.	1	2	3	4	5
43. Ejemplifica con su conducta activa y claramente ganador.	1	2	3	4	5
44. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.	1	2	3	4	5
45. Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria	1	2	3	4	5
46. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo de trabajo para asegurarse que se hacen "a su manera"	1	2	3	4	5
47. Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía.	1	2	3	4	5
48. Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia	1	2	3	4	5
49. Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus colaboradores.	1	2	3	4	5
50. Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no lo hagan.	1	2	3	4	5
51. Muestra confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones en momentos de crisis.	1	2	3	4	5
52. Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
53. Delega tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.	1	2	3	4	5
54. Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	1	2	3	4	5
55. Su comportamiento suele ser "excesivo" sea cual sea la actividad que realice.	1	2	3	4	5
56. Le gusta que las cosas se hagan a su manera y no acepta que se contradigan sus ordenes	1	2	3	4	5
57. Es moderado en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	1	2	3	4	5
58. No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en la forma de ver las cosas.	1	2	3	4	5
59. Cambia de opinión en función a su estado de ánimo creando desconcierto en sus trabajadores.	1	2	3	4	5
60. Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados)	1	2	3	4	5

## Anexo 8: Certificado de validez del Instrumento liderazgo.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AUTORITARIO</b>								
51	Muestra confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, en momentos de crisis	X		X		X		
52	Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos	X		X		X		
53	Delega tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.	X		X		X		
54	Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	X		X		X		
55	Su comportamiento suele ser "excesivo" sea cual sea la actividad que realice.	X		X		X		
56	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y no acepta que se contradigan sus ordenes	X		X		X		
57	Es moderado en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	X		X		X		
58	No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en la forma de ver las cosas.	X		X		X		
59	Cambia de opinión en función a su estado de ánimo creando desconcierto en sus trabajadores.	X		X		X		
60	Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor (Incomprensiblemente para sus subordinados)	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: TRANSFORMACIONAL</b>								
1	Propone y comunica con claridad las misiones propósitos y objetivos de la empresa.	X		X		X		
2	Descubre los intereses de sus trabajadores y los orienta hacia el objetivo común	X		X		X		
3	Adapta la Visión y las estrategias de la organización hacia las exigencias de los objetivos.	X		X		X		
4	Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos	X		X		X		
5	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos	X		X		X		
7	Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel de función o equipo de trabajo.	X		X		X		
8	Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles" (Alineación)	X		X		X		
9	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.	X		X		X		
10	Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de la empresa que las considera como propias.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: CARISMÁTICO</b>								



21	Influye en los demás a través de mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.	X		X		X		
22	Considera la vida personal y profesional como un todo firme y actúa en consecuencia.	X		X		X		
23	Conoce bien a sus trabajadores y establece con ellos vínculos de confianza.	X		X		X		
24	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de la Empresa	X		X		X		
25	Trabaja activamente para conseguir la unión como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.	X		X		X		
26	Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales.	X		X		X		
27	Cultiva un clima de trabajo en el que sobresale la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia de las personas.	X		X		X		
28	Mantiene una comunicación clara y honesta sobre los objetivos de su área y su relación con las expectativas de los trabajadores.	X		X		X		
29	Facilita y promueve con eficacia las conductas de colaboración y compromiso entre los colaboradores de su área.	X		X		X		
30	Da sentido al trabajo de los colaboradores aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: DEMOCRATICO</b>								
31	Escucha y respeta atentamente las opiniones de los demás antes de decidir.	X		X		X		
32	Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción.	X		X		X		
33	Comparte con su equipo la visión y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos	X		X		X		
34	Mantiene una "actitud democrática" en la gestión de los asuntos de su área.	X		X		X		
35	Convoca a las reuniones de trabajo a fin conseguir elevada participación y a la vez eficiencia.	X		X		X		
36	Asume la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia, pero informa luego las razones de su decisión.	X		X		X		
37	Acepta como natural su desconocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas ,en muchos casos delegarles la decisión final.	X		X		X		
38	Busca impulsar las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones.	X		X		X		
39	Actúa de forma razonable como base en la que sustenta un dialogo fructifero con otras personas.	X		X		X		
40	Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e Intereses diversos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: EJEMPLAR</b>								
41	Estimula continuamente a su equipo de trabajo para superar los resultados de la competencia.	X		X		X		
42	Diseña y pone en marcha estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.	X		X		X		
43	Ejemplifica con su conducta activa y claramente ganador.	X		X		X		
44	Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.	X		X		X		



45	Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria	X		X		X	
46	Supervisa de cerca las operaciones de su equipo de trabajo para asegurarse que se hacen a su manera	X		X		X	
47	Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía.	X		X		X	
48	Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia	X		X		X	
49	Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus colaboradores.	X		X		X	
50	Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no lo hagan.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6: COACHING</b>						
11	de sus colaboradores Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales.	X		X		X	
12	Focaliza sus esfuerzos en lograr un equipo de colaboradores preparados, integrado y competitivo.	X		X		X	
13	Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus trabajadores realizan su trabajo.	X		X		X	
14	Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otras personas a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	X		X		X	
15	Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover y <u>mejorar</u> su crecimiento personal.	X		X		X	
16	relaciona las motivaciones de las personas de su área con los objetivos a medio y largo plazo.	X		X		X	
17	Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias.	X		X		X	
18	Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas.	X		X		X	
19	Utiliza los fracasos de las personas como estímulos y motivación para su superación (Construye sobre el error).	X		X		X	
20	Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a los colaboradores de su área.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Montoya Cárdenas, Gustavo Adolfo

DNI: 07500140

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial, Magister en Administración Estratégica de Empresas

Lima, 27 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

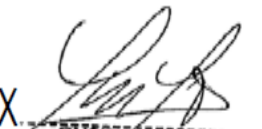
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

<https://orcid.org/>

0000-0001-7188-119X



GUSTAVO ADOLFO  
MONTOYA CARDENAS  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CIP N° 14480R

-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 9: Certificado de validez del Instrumento clima organizacional.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: AUTOREALIZACION</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		X		X		
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros a los colaboradores.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten crecer ,aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que requieren los trabajadores.	X		X		X		
36	La empresa motiva y promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	X		X		X		
2	Se siente involucrado con el éxito en la Organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus logros alcanzado en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera importante para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea motivante.	X		X		X		
37	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>	X		X		X		
3	El supervisor de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran Continualmente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: COMUNICACION</b>	X		X		X		

4	Se cuenta con facilidad de ingreso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
9	La información fluye Adecuadamente en el área de trabajo.	X		X		X	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armónica.	X		X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
39	El supervisor escucha las sugerencias que se le hacen.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre los colaboradores de las diversas áreas.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES</b>	X		X		X	
5	Los compañeros de trabajo se ayudan entre sí.	X		X		X	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X	
15	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
20	El grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la organización.	X		X		X	
45	Se dispone de herramientas y tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Montoya Cárdenas, Gustavo Adolfo

DNI: 07500140

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial, Magister en Administración Estratégica de Empresa.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de mayo del 2022

<https://orcid.org/>

0000-0001-7188-119X



GUSTAVO ADOLFO  
MONTOYA CARDENAS  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CNP N° 14480R

---

Firma del Experto Informante



## Anexo 10: Certificado de validez del Instrumento liderazgo.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: AUTORITARIO</b>							
51	Muestra confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, en momentos de crisis .	X		X		X		
52	Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos.	X		X		X		
53	Delega tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.	X		X		X		
54	Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	X		X		X		
55	Su comportamiento suele ser "excesivo " sea cual sea la actividad que realice.	X		X		X		
56	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y no acepta que se contradigan sus órdenes.	X		X		X		
57	Es moderado en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	X		X		X		
58	No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en la forma de ver las cosas.	X		X		X		
59	Cambia de opinión en función a su estado de ánimo creando desconcierto en sus trabajadores.	X		X		X		
60	Es poco consciente respecto al clima " toxico " y tenso que puede crear a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados).	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: TRANSFORMACIONAL</b>							
1	Propone y comunica con claridad las misiones , propósitos y objetivos de la empresa.	X		X		X		
2	Descubre los intereses de sus trabajadores y los orienta hacia el objetivo común	X		X		X		
3	Adapta la Visión y las estrategias de la organización hacia las exigencias de los objetivos.	X		X		X		
4	Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos.	X		X		X		
5	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos.	X		X		X		
7	Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel de función o equipo de trabajo.	X		X		X		
8	Recuerda constantemente a sus colaboradores cuál es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles " (Alineación).	X		X		X		
9	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.	X		X		X		
10	Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de la empresa que las considera como propias.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3: CARISMÁTICO</b>							

21	Influye en los demás a través de mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.	X		X		X		
22	Considera la vida personal y profesional como un todo firme y actúa en consecuencia.	X		X		X		
23	Conoce bien a sus trabajadores y establece con ellos vínculos de confianza.	X		X		X		
24	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de la Empresa.	X		X		X		
25	Trabaja activamente para conseguir la unión como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.	X		X		X		
26	Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales.	X		X		X		
27	Cultiva un clima de trabajo en el que sobresale la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia de las personas.	X		X		X		
28	Mantiene una comunicación clara y honesta sobre los objetivos de su área y su relación con las expectativas de los trabajadores.	X		X		X		
29	Facilita y promueve con eficacia las conductas de colaboración y compromiso entre los colaboradores de su área.	X		X		X		
30	Da sentido al trabajo de los colaboradores aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: DEMOCRATICO</b>								
31	Escucha y respeta atentamente las opiniones de los demás antes de decidir.	X		X		X		
32	Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción.	X		X		X		
33	Comparte con su equipo la visión y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos.	X		X		X		
34	Mantiene una "actitud democrática " en la gestión de los asuntos de su área.	X		X		X		
35	Convoca a las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez eficiencia.	X		X		X		
36	Asume la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia, pero informa luego las razones de su decisión.	X		X		X		
37	Acepta como natural su desconocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas ,en muchos casos delegarles la decisión final.	X		X		X		
38	Busca impulsar las opiniones de los demás como fuente de ideas innovadora y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones.	X		X		X		
39	Actúa de forma razonable como base en la que sustenta un diálogo fructífero con otras personas.	X		X		X		
40	Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e Intereses diversos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: EJEMPLAR</b>								
41	Estimula continuamente a su equipo de trabajo para superar los resultados de la competencia.	X		X		X		
42	Diseña y pone en marcha estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.	X		X		X		
43	Ejemplifica con su conducta activa y claramente ganadora.	X		X		X		
44	Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.	X		X		X		

45	Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria.	X		X		X	
46	Supervisa de cerca las operaciones de su equipo de trabajo para asegurarse que se hacen a su manera.	X		X		X	
47	Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía.	X		X		X	
48	Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia.		x		x	X	
49	Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus colaboradores.		x		x	X	
50	Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no lo hagan.		x		x	x	
<b>DIMENSION 6: COACHING</b>							
11	dé sus colaboradores Sé interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales.	X		X		X	
12	Focaliza sus esfuerzos en lograr un equipo de colaboradores preparados, integrado y competitivo.	X		X		X	
13	Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus trabajadores realizan su trabajo.	X		X		X	
14	Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otras personas a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	X		X		X	
15	Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover y mejorará su crecimiento personal.	X		X		X	
16	Relaciona las motivaciones de las personas de su área con los objetivos a medio y largo plazo.	X		X		X	
17	Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias.	X		X		X	
18	Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas.	X		X		X	
19	Utiliza los fracasos de las personas como estímulos y motivación para su superación (Construye sobre el error).	X		X		X	
20	Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a los colaboradores de su área.	x		x		x	

TIENE SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Chumpitaz Mozombite Aurora      DNI: 09754368

Especialidad del validador: Psicóloga clínica- educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo del 2022



Aurora Chumpitaz Mozombite  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
C.Ps.P. 11740

[https://orcid.org/  
0000-0001-6018-6917](https://orcid.org/0000-0001-6018-6917)

Firma del Experto Informante.

## Anexo 11: Certificado de validez del Instrumento clima organizacional.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: AUTOREALIZACION</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		X		X		
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros a los colaboradores.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten crecer ,aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que requieren los trabajadores.	X		X		X		
36	La empresa motiva y promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>							
2	Se siente involucrado con el éxito en la Organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus logros alcanzado en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera importante para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea motivante.	X		X		X		
37	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>							
3	El supervisor de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran Continualmente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: COMUNICACION</b>							





## Anexo 12: Certificado de validez del Instrumento liderazgo.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AUTORITARIO</b>								
51	Muestra confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, en momentos de crisis	X		X		X		
52	Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos	X		X		X		
53	Delega tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.	X		X		X		
54	Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	X		X		X		
55	Su comportamiento suele ser "excesivo" sea cual sea la actividad que realice.	X		X		X		
56	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y no acepta que se contradigan sus ordenes	X		X		X		
57	Es moderado en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	X		X		X		
58	No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en la forma de ver las cosas.	X		X		X		
59	Cambia de opinión en función a su estado de ánimo creando desconcierto en sus trabajadores.	X		X		X		
60	Es poco consciente respecto al clima "toxico" y tenso que puede crear a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados)	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: TRANSFORMACIONAL</b>								
1	Propone y comunica con claridad las misiones propósitos y objetivos de la empresa.	X		X		X		
2	Descubre los intereses de sus trabajadores y los orienta hacia el objetivo común	X		X		X		
3	Adapta la Visión y las estrategias de la organización hacia las exigencias de los objetivos.	X		X		X		
4	Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos	X		X		X		
5	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos	X		X		X		
7	Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel de función o equipo de trabajo.	X		X		X		
8	Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles" (Alineación)	X		X		X		
9	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.	X		X		X		
10	Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de la empresa que las considera como propias.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: CARISMÁTICO</b>								

21	Influye en los demás a través de mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.	X		X		X		
22	Considera la vida personal y profesional como un todo firme y actúa en consecuencia.	X		X		X		
23	Conoce bien a sus trabajadores y establece con ellos vínculos de confianza.	X		X		X		
24	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de la Empresa	X		X		X		
25	Trabaja activamente para conseguir la unión como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.	X		X		X		
26	Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales.	X		X		X		
27	Cultiva un clima de trabajo en el que sobresale la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia de las personas.	X		X		X		
28	Mantiene una comunicación clara y honesta sobre los objetivos de su área y su relación con las expectativas de los trabajadores.	X		X		X		
29	Facilita y promueve con eficacia las conductas de colaboración y compromiso entre los colaboradores de su área.	X		X		X		
30	Da sentido al trabajo de los colaboradores aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: DEMOCRATICO</b>							
31	Escucha y respeta atentamente las opiniones de los demás antes de decidir.	X		X		X		
32	Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción.	X		X		X		
33	Comparte con su equipo la visión y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos	X		X		X		
34	Mantiene una "actitud democrática " en la gestión de los asuntos de su área.	X		X		X		
35	Convoca a las reuniones de trabajo a fin conseguir elevada participación y a la vez eficiencia.	X		X		X		
36	Asume la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia, pero informa luego las razones de su decisión.	X		X		X		
37	Acepta como natural su desconocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas ,en muchos casos delegarles la decisión final.	X		X		X		
38	Busca impulsar las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones.	X		X		X		
39	Actúa de forma razonable como base en la que sustenta un dialogo fructífero con otras personas.	X		X		X		
40	Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e Intereses diversos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: EJEMPLAR</b>							
41	Estimula continuamente a su equipo de trabajo para superar los resultados de la competencia.	X		X		X		
42	Diseña y pone en marcha estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.	X		X		X		
43	Ejemplifica con su conducta activa y claramente ganador.	X		X		X		
44	Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.	X		X		X		



45	Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria	X		X		X		
46	Supervisa de cerca las operaciones de su equipo de trabajo para asegurarse que se hacen" a su manera"	X		X		X		
47	Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía.	X		X		X		
48	Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia	X		X		X		
49	Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus colaboradores.	X		X		X		
50	Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no lo hagan.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: COACHING</b>							
11	de sus colaboradores Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales.	X		X		X		
12	Focaliza sus esfuerzos en lograr un equipo de colaboradores preparados, integrado y competitivo.	X		X		X		
13	Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus trabajadores realizan su trabajo.	X		X		X		
14	Es exigente y minucioso en su labor de" formador" de otras personas a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	X		X		X		
15	Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover y mejorara su crecimiento personal.	X		X		X		
16	relaciona las motivaciones de las personas de su área con los objetivos a medio y largo plazo.	X		X		X		
17	Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de" despertar' y poner en acción nuevas y mejores competencias.	X		X		X		
18	Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas.	X		X		X		
19	Utiliza los fracasos de las personas como estímulos y motivación para su superación (Construye sobre el error).	X		X		X		
20	Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a los colaboradores de su área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

13 de junio del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

## Anexo 13: Certificado de validez del Instrumento clima organizacional.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: AUTOREALIZACION</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		X		X		
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros a los colaboradores.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten crecer ,aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que requieren los trabajadores.	X		X		X		
36	La empresa motiva y promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros obtenidos en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>							
2	Se siente involucrado con el éxito en la Organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus logros alcanzado en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera importante para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea motivante.	X		X		X		
37	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>							
3	El supervisor de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran Continuantemente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: COMUNICACION</b>							

4	Se cuenta con facilidad de ingreso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
9	La información fluye Adecuadamente en el área de trabajo.	X		X		X	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armónica.	X		X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
39	El supervisor escucha las sugerencias que se le hacen.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre los colaboradores de las diversas áreas.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
<b>DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES</b>							
5	Los compañeros de trabajo se ayudan entre sí.	X		X		X	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X	
15	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
20	El grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la organización.	X		X		X	
45	Se dispone de herramientas y tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz**

**DNI: 09870134**

**Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.**

**13 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad – Administrador**  
**RENACYT: PO159220**  
**CLAD: 15629**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>**

## Anexo 14: Validez por criterios de jueces de liderazgo.

ID	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL	DIAGNOSTICO
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD					
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i48	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0.66666667	0.66666667	1	0.8	APROBADO
i49	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0.66666667	0.66666667	1	0.8	APROBADO
i50	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0.66666667	0.66666667	1	0.8	APROBADO
i51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
i60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO
										59	59	60	59.3	APROBADO

## Anexo 15: Validez por criterios de jueces del clima organizacional.

ID	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL	DIAGNOSTIC	
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD						
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
i50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	APROBADO	
											50	50	50	50.0	APROBADO



## Anexo 16: Carta de consentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20101155405
PERU FASHIONS S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	Paola Zevallos Cardenas
Nombres y Apellidos	DNI: 40880153

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL PRIVADA, LOS OLIVOS 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:10410429
Marcos Antonio , Aguilar Fache	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

PERU FASHIONS S.A.C.

ELIDE PAOLA ZEVALLOS CARDENAS  
APODERADO

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 17: Evidencias de recolección de datos.

E00043	Colaborador
E00061	Colaborador
E00088	Colaborador
E00108	Colaborador
E00146	Colaborador
E00233	Colaborador
E00242	Colaborador
E00259	Colaborador
E00271	Colaborador
E00280	Colaborador
E00289	Colaborador
E00297	Colaborador
E00298	Colaborador
E00299	Colaborador
E00314	Colaborador
E00413	Colaborador
E00533	Colaborador
E00584	Colaborador
E00661	Colaborador
E00692	Colaborador
E00845	Colaborador
E00885	Colaborador
E00958	Colaborador
E00959	Colaborador
E00960	Colaborador
E00964	Colaborador
E00983	Colaborador
E01000	Colaborador
E01024	Colaborador
E01026	Colaborador
E01038	Colaborador
E01040	Colaborador
E01042	Colaborador
E01044	Colaborador
E01047	Colaborador
E01048	Colaborador
E01053	Colaborador
O00802	Colaborador
O02199	Colaborador



O03562	Colaborador
O05256	Colaborador
O05258	Colaborador
O05259	Colaborador
O05304	Colaborador
O05305	Colaborador
O08210	Colaborador
O08710	Colaborador
O14023	Colaborador
O14246	Colaborador
O14275	Colaborador
O15859	Colaborador
O15997	Colaborador
O16080	Colaborador
O16088	Colaborador
O16175	Colaborador
O16254	Colaborador
O16344	Colaborador
O16617	Colaborador
O16695	Colaborador
O16890	Colaborador
O16917	Colaborador
O17105	Colaborador
O17260	Colaborador
O17448	Colaborador
O17477	Colaborador
O17612	Colaborador
O17661	Colaborador
O18123	Colaborador
O18366	Colaborador
O18401	Colaborador
O18409	Colaborador
O18610	Colaborador
O18650	Colaborador
O18658	Colaborador
O18659	Colaborador
O18668	Colaborador
O18786	Colaborador
O18825	Colaborador
O18887	Colaborador
O18891	Colaborador
O18904	Colaborador


O18916	Colaborador
O18927	Colaborador
O18939	Colaborador
O18940	Colaborador
O18971	Colaborador
O19102	Colaborador
O19176	Colaborador
O19191	Colaborador
O19253	Colaborador
O19263	Colaborador
O19265	Colaborador
O19303	Colaborador
O19314	Colaborador
O19393	Colaborador
O19399	Colaborador
O19431	Colaborador
O19469	Colaborador
O19473	Colaborador
O19478	Colaborador
O19479	Colaborador
O19493	Colaborador
P00302	Colaborador

## Anexo 18: Evidencia del correo de recurso humanos del personal a encuestar.

liz matta X Buzón actual ▾

Resultados Por Fecha ▾ ↑

La semana pasada

Marcos Aguilar   
RV: LISTA DE PERSONAL PL... Lunes 23/05  
De: Liz Stephanie Elementos enviad...

Responder Responder a todos Reenviar



Lunes 23/05/2022 13:07

Marcos Aguilar

RV: LISTA DE PERSONAL PLO - TESIS MARCOS AGUILAR

Para marcosaf21@gmail.com

 PERSONAL LOS OLIVOS.XLS  
49 KB



Saludos Cordiales.

**Marcos Aguilar F.**

Desarrollo Textil

Telf.: (51-1) 523 1311 Anexo 315

"Manos peruanas, exportando calidad al mundo"

De: Liz Stephanie Matta Torres <liz@perufashions.com>

Enviado el: martes, 7 de diciembre de 2021 10:39

Para: marcosaf21@gmail.com; Marcos Aguilar <MARAGU@perufashions.com>

CC: Paola Zevallos <paola@perufashions.com>; Edinson Palomino <edinson@perufashions.com>

Asunto: LISTA DE PERSONAL PLO - TESIS MARCOS AGUILAR

Hola Marcos,

Según lo coordinado, te envío la lista del personal de Planta Los Olivos con sus respectivos correos electrónicos.

Saludos

**Liz Matta**

Coordinadora de Desarrollo

Telf.: (51-1) 613 9999 Anexo 1275

## Anexo 19 : Evidencia del formato del test del clima organizacional liderazgo y link.

<https://docs.google.com/forms/d/1y-j0gIhUGQO1dZx3Cc5vKaYEhyin92lCd52n7JqlyhA/edit>

Preguntas Respuestas 55 Configuración Total de puntos: 0

Sección 1 de 3

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL PF S.A.C. LOS OLIVOS 2022.

Agradecemos su gentil atención a la presente , que con su colaboración honesta y voluntaria nos permitirá conocer clima organizacional y liderazgo en trabajadores de la empresa textil pf s.a.c. los Olivos. Aseguramos que su información será anónima , confidencial y no se usará para ningún otro propósito. Desde ya, agradecemos su participación.

En base a lo mencionado ¿Desea Ud., participar voluntariamente en este estudio? \*

SI

No

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En el sentido que Ud., participa voluntariamente, agradeceremos que sea absolutamente sincero(a) con sus respuestas.

EDAD \*

20 A 29 AÑOS

30 A 39 AÑOS

40 A 49 AÑOS

## Anexo 20 : Evidencia del formato del test del clima organizacional.

Preguntas

Respuestas

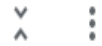
55

Configuración

Total de puntos: 0

Sección 2 de 3

### TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Instrucciones: a continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Marque de acuerdo a los siguiente: 1= Ninguno o nunca 2= Poco 3= Regular o algo 4= \* Mucho 5=Todo o siempre

	1	2	3	4	5
1. Existen oport...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Se siente co...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El superior br...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Se cuenta co...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Los compañ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El jefe se inte...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	—	—	—	—	—

## Anexo 21: Evidencia del formato del test del liderazgo.

Preguntas

Respuestas

55

Configuración

Total de puntos

# TEST DE ESTILO DE LIDERAZGO



Agradeceremos considerar la siguiente escala, de menor a mayor, que representen los comportamientos habituales de los Líderes en la Organización, marque con una "X" en la opción que corresponda.



Marque de acuerdo a los siguiente: 1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4= A menudo 5= \* Frecuentemente

	1	2	3	4	5
1. Propone y co...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Descubre los...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Adapta la Vis...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Identifica los...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Construye su ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Da un amplio ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sabe converti...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Recuerda con...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Es honesto y ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Se identifica...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anexo 22: Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach del instrumento de estilos de liderazgo.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	183,14	2322,898	,800	,985
L2	183,30	2329,992	,739	,985
L3	183,11	2350,655	,782	,985
L4	183,14	2344,953	,696	,985
L5	182,95	2335,108	,870	,985
L6	183,14	2357,009	,749	,985
L7	183,05	2335,164	,821	,985
L8	182,76	2373,911	,441	,985
L9	183,16	2320,084	,783	,985
L10	182,89	2365,044	,629	,985
L11	182,84	2383,806	,324	,985
L12	182,81	2359,991	,649	,985
L13	183,08	2321,688	,814	,985
L14	182,97	2322,194	,783	,985
L15	183,22	2321,396	,866	,985
L16	183,14	2338,176	,823	,985
L17	183,14	2319,953	,793	,985
L18	182,81	2315,713	,874	,985
L19	183,32	2332,614	,651	,985
L20	182,97	2306,749	,854	,985
L21	183,14	2312,565	,810	,985
L22	183,05	2302,275	,878	,985
L23	182,92	2322,910	,821	,985
L24	183,00	2321,167	,781	,985
L25	182,76	2307,967	,884	,985
L26	182,95	2305,553	,845	,985
L27	182,73	2321,758	,872	,985
L28	182,73	2326,925	,819	,985
L29	182,89	2318,988	,799	,985
L30	183,22	2312,508	,789	,985
L31	182,76	2317,078	,856	,985
L32	183,05	2307,275	,884	,985

L33	182,65	2312,790	,893	,985
L34	182,70	2325,937	,828	,985
L35	182,68	2322,725	,860	,985
L36	182,70	2310,659	,875	,985
L37	182,84	2322,973	,848	,985
L38	182,95	2311,330	,877	,985
L39	182,70	2325,659	,854	,985
L40	182,89	2321,655	,848	,985
L41	183,08	2308,077	,806	,985
L42	183,16	2299,695	,851	,985
L43	182,89	2290,266	,918	,984
L44	182,81	2309,547	,874	,985
L45	182,95	2293,886	,896	,984
L46	183,08	2328,521	,749	,985
L47	183,22	2359,174	,410	,985
L48	183,76	2376,523	,274	,985
L49	183,41	2377,526	,266	,986
L50	183,70	2357,881	,401	,985
L51	182,81	2328,102	,774	,985
L52	182,76	2304,300	,796	,985
L53	183,24	2318,689	,884	,985
L54	183,14	2321,620	,672	,985
L55	183,76	2363,300	,379	,985
L56	183,57	2380,030	,255	,985
L57	182,86	2334,176	,704	,985
L58	183,35	2366,679	,396	,985
L59	183,89	2387,544	,207	,986
L60	183,92	2383,299	,249	,985



## Anexo 23: Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach del instrumento de clima organizacional.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CLIMA ORGANIZACIONAL	152,19	1195,769	,742	,985
C2	152,03	1210,971	,660	,985
C3	152,11	1211,321	,740	,985
C4	152,03	1214,083	,802	,985
C5	151,70	1213,992	,664	,985
C6	152,08	1221,410	,768	,985
C7	151,89	1230,599	,522	,985
C8	152,03	1231,416	,610	,985
C9	152,11	1212,599	,802	,985
C10	151,97	1226,860	,723	,985
C11	152,05	1213,997	,817	,985
C12	152,30	1220,437	,756	,985
C13	151,78	1207,230	,820	,985
C14	151,86	1213,620	,757	,985
C15	151,97	1219,694	,745	,985
C16	152,22	1215,508	,820	,985
C17	151,84	1203,529	,859	,985
C18	151,97	1206,916	,786	,985
C19	151,92	1221,021	,702	,985
C20	151,95	1194,108	,853	,985
C21	152,00	1230,611	,614	,985
C22	152,11	1207,432	,753	,985
C23	151,73	1225,869	,673	,985
C24	151,73	1232,480	,658	,985
C25	152,03	1202,249	,849	,985
C26	151,97	1200,083	,864	,985
C27	152,05	1191,997	,888	,984
C28	151,89	1207,655	,898	,985
C29	152,03	1208,416	,835	,985
C30	152,22	1216,230	,847	,985
C31	152,14	1204,565	,806	,985
C32	152,11	1200,599	,752	,985

C33	152,05	1198,553	,781	,985
C34	152,16	1199,917	,889	,984
C35	152,46	1251,255	,180	,986
C36	152,32	1224,503	,635	,985
C37	152,00	1227,222	,647	,985
C38	151,95	1202,275	,849	,985
C39	152,08	1207,410	,877	,985
C40	152,08	1199,132	,865	,985
C41	152,08	1205,965	,725	,985
C42	152,22	1202,063	,788	,985
C43	152,11	1204,044	,803	,985
C44	151,95	1210,886	,679	,985
C45	152,14	1210,565	,628	,985
C46	152,22	1207,230	,698	,985
C47	152,14	1215,953	,729	,985
C48	152,27	1190,647	,907	,984
C49	152,24	1187,689	,875	,984
C50	152,49	1198,479	,715	,985

## Anexo 24: Evidencias de resultados correlacional a través del spss.

ANÁLISIS DE DATOS 2022.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - CLIMA (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - LIDERAZGO (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Carismático (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas

**Autoritario (agrupado)**

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=CLIMA LI1  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			CLIMA	AUTORITARIO
Rho de Spearman	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	AUTORITARIO	Coefficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

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

NONPAR CORR

ANÁLISIS DE DATOS 2022.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - CLIMA (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - LIDERAZGO (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Carismático (Agrupado)
  - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			CLIMA	TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=CLIMA LI3  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Anexo 25: Evidencias de resultados correlacional a través del spss.

ANÁLISIS DE DATOS 2022.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

**Correlaciones**

			CLIMA	CARISMATIC O
Rho de Spearman	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	CARISMATICO	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CLIMA LI4
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

ANÁLISIS DE DATOS 2022.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

**Correlaciones**

			CLIMA	DEMOCRATI CO
Rho de Spearman	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	DEMOCRATICO	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CLIMA LI5
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Anexo 26: Diseño de correlación.

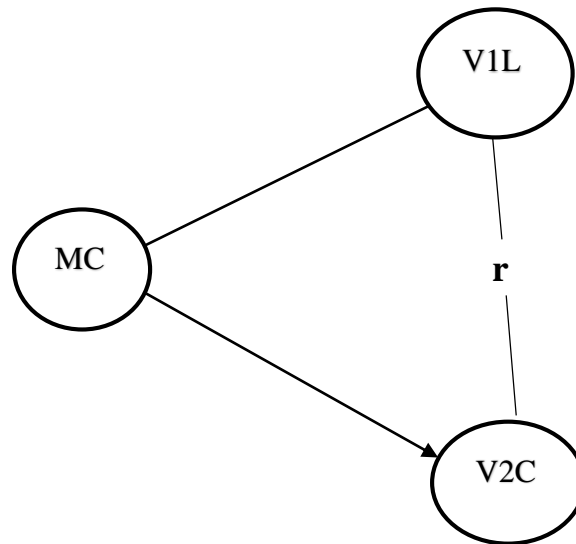


Figura 1. Diagrama del nivel correlación.

La figura 1 muestra como es el procedimiento aplicando este diseño de correlación de las variables de liderazgo representada por (V1L) y la variable clima organizacional representada por (V2C) a la vez (MC) representa los colaboradores de la empresa textil privada y (r) representa la relación entre ambas variables. Interpretando el diseño gráfico mostrado de la figura viene hacer la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en colaboradores de la empresa textil privada.

Donde:

**MC:** Colaboradores de la empresa textil privada.

**V1L:** Variable Liderazgo.

**r:** Relación entre variables.

**V2C:** Variable clima organizacional.

### Anexo 27: Validez de contenido del instrumento Estilos de liderazgo.

Expertos	Criterios de validación			Total
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1

### Anexo 28: Estadísticas de fiabilidad del instrumento estilos de liderazgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	60

### Anexo 29: Validez de contenido del instrumento Clima organizacional.

Expertos	Criterios de validación			Total
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1

### Anexo 30: Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	50

### Anexo 31: Ficha técnica del instrumento liderazgo.

<b>Cuestionario de liderazgo</b>	
Autor	Goleman y Boyatzis
País, Año	EE. UU (2014)
Validez y confiabilidad del instrumento original	Validez de constructo: Análisis factorial (KMO=0,866, E. Barlett= ,000; 62,4 varianza). Confiabilidad por consistencia interna por Alfa de Cronbach= ,968
Adaptación	Acevedo (2021)
Validez y confiabilidad del instrumento adaptado	Validez de constructo por análisis factorial. Confiabilidad por consistencia interna por Alfa de Cronbach= ,823

### Anexo 32: Ficha técnica del instrumento clima organizacional.

<b>Cuestionario de clima organizacional</b>	
Autor	S. Palma
País, Año	Perú (2004)
Validez y confiabilidad del instrumento original	Validez de constructo: Análisis factorial Validez de contenido por juicio de expertos Confiabilidad por consistencia interna por Alfa de Cronbach= ,968
Adaptación	
Validez y confiabilidad del instrumento adaptado	Validez de constructo por análisis factorial. Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman (0.97 y 0.90).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima Organizacional y Liderazgo en Trabajadores de la Empresa Textil Privada, Los Olivos 2022", cuyo autor es AGUILAR FACHE MARCOS ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 12-08- 2022 17:58:28

Código documento Trilce: TRI - 0405068