



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estilos de liderazgo de los Gerentes y Clima Organizacional en  
los trabajadores de la Municipalidad Distrital de  
Desaguadero, Periodo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en administración**

**AUTOR:**

Juchani Laura ,Juan Gabriel ([orcid.org/0000-0002-6568-5456](https://orcid.org/0000-0002-6568-5456))

**ASESOR:**

Mgtr.Dios Zarate,Luis Enrique ([orcid.org/0000-0003-0176-0047](https://orcid.org/0000-0003-0176-0047))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedicado con todo mi corazón este mi primer proyecto de investigación a mi querida madre Julia, quien me inculco muchos valores, con todo su esfuerzo ha forjado lo que hoy en día soy. Gracias madre mía.

## **Agradecimiento**

Especial a la universidad cesar vallejo, por la oportunidad otorgada de seguir con mis estudios.

Agradecer a mi asesor por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados, A mis padres por la vida y por enseñarme a vivirla. Por último, pero no por eso menos importante a todos mis familiares y amigos.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MÉTODO.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....	45
Anexos 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	45
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables .....	47
ANEXO 3: Instrumentos de la primera variable.....	48

## Índice de tabla

<b>Tabla 1</b> Validez del instrumento.....	17
<b>Tabla 2</b> Estadística de fiabilidad de la variable: Estilos de liderazgo de los gerentes .....	18
<b>Tabla 3</b> Estadística de fiabilidad de la variable: Clima organizacional .....	18
<b>Tabla 4</b> Nivel de los estilos de liderazgo de los gerentes.....	20
<b>Tabla 5</b> Niveles percibidos en las dimensiones de la variable estilos de liderazgo .....	21
<b>Tabla 6</b> Niveles en la percepción sobre el Clima organizacional .....	22
<b>Tabla 7</b> Niveles de percepción de las dimensiones en la variable Clima organizacional .....	23
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad.....	24
<b>Tabla 9</b> Tabla de contingencia entre ambas variables.....	25
<b>Tabla 10</b> Correlación de Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional .....	26
<b>Tabla 11</b> Tabla de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional .....	27
<b>Tabla 12</b> Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y clima organizacional.....	28
<b>Tabla 13</b> Tabla de contingencia entre liderazgo transaccional y clima organizacional .....	29
<b>Tabla 14</b> Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y clima organizacional .....	30
<b>Tabla 15</b> Tabla de contingencia entre liderazgo correctivo y clima organizacional .....	31
<b>Tabla 16</b> Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo correctivo y clima organizacional .....	32
<b>Tabla 17</b> Tabla de contingencia entre liderazgo pasivo y clima organizacional .....	33
<b>Tabla 18</b> Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo pasivo y clima organizacional .....	34

## Índice de figuras

Figura 1 Niveles de los estilos de liderazgo .....	20
Figura 2 Niveles percibidos en las dimensiones de la variable estilos de liderazgo .....	21
Figura 3 Niveles en la percepción sobre el Clima organizacional.....	22
Figura 4 Niveles de percepción de las dimensiones en la variable Clima organizacional .....	23

## Resumen

La investigación titulada “Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022”, se tuvo como objetivo general Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, así mismo la metodología empleada fue cuantitativa, de tipo aplicado, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal, método hipotético-deductivo, la población estuvo representada por 152 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, con un muestro no probabilístico por conveniencia de 117 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, teniendo como resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, la existencia de una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , entonces se considera la existencia de una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,596, entre la primera variable “Estilos de liderazgo” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello desestimamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aprobamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ), llegando a la conclusión que efectivamente hay una correlación positiva media entre estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Palabras claves:** Estilos de liderazgo, clima organizacional, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo correctivo y liderazgo pasivo.

### **Abstract**

The research entitled "Leadership styles of managers and organizational climate in the workers of the District Municipality of Desaguadero, Period 2022", had the general objective of determining the relationship between the leadership styles of managers and the organizational climate in workers of the District Municipality of Desaguadero, Period 2022, likewise the methodology used was quantitative, applied type, non-experimental design, cross-sectional correlational level, hypothetical-deductive method, the population was represented by 152 officials of the District Municipality of Desaguadero, with a non-probabilistic sampling for convenience of 117 workers of the District Municipality of Desaguadero, the technique used was the survey and its instrument the questionnaire, having as a result of the Spearman's Rho correlation test, the existence of a significant correlation with  $p$  value = 0.000, which is less than the theoretical value of  $\alpha=0.05$ , then the existence of a mean positive correlation of Spearman's Rho = 0.596 is considered, between the first variable "Leadership styles" and the second variable "Organizational climate". For this reason, we reject the null hypothesis ( $H_0$ ) and approve the alternative hypothesis ( $H_a$ ), reaching the conclusion that there is indeed a positive average correlation between leadership styles of managers and organizational climate in the workers of the Desaguadero District Municipality.

**Keywords:** Leadership styles, organizational climate, transformational leadership, transactional leadership, corrective leadership and passive leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El proyecto de investigación titulado estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se tuvo a nivel internacional, hablando específicamente de Ecuador, el modo de liderar es ejecutado de modo empírico durante los principios de los tiempos empresariales, sin embargo, presenta mayor relevancia teórica desde los años 80, en donde se ven apreciados más específicamente, sin embargo se ven casos en donde a pesar de tener una relación directa entre el modo de liderar y el clima organizacional se aprecia en muchas micro y macro empresas que el líder no lo hace correctamente por ende no se da un eficiente clima laboral (González, 2017).

A nivel nacional, en algunas oportunidades se puede apreciar que el líder muchas veces no admite su error en público, pues se pudo ver que cuando hay reuniones, y se le pregunta algo al líder principal, y este no sabe sobre la respuesta o no sabe cómo expresarse para responder, lo más probable que pueda llegar a suceder es que este no reconozca su error, es decir da una respuesta sin sentido, inconsciente o fuera del tema, sin embargo, ello trae consigo consecuencias negativas, pues el clima organizacional no se daría eficientemente, para tomar aptitudes y el logro de los efectivos se necesita de un verdadero líder que busque soluciones concretas y no abstractas, que asuma su responsabilidad frente a hechos notables de responsabilidad, la capacidad que posee el líder para la toma de decisiones debe de ser correcta ya que depende de su decisión que esta sea competitiva y lleve consigo el cumplimiento de objetivos eficientes (Gaviria & Ratti, 2014).

A nivel local, sobre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se aprecia que hoy en día en muchas entidades se ve reflejado que las manera de liderar no son del todo eficientes, pues a veces sobrepasan ello y vulneran derechos de las personas y el clima organizacional tiende a ser tenso, por ello lo que se quiere es ver la correlación existente y si es necesario mejorar ambos aspectos, fortaleciéndose ambos para generar y cumplir con los objetivos plasmados, que la intercomunicación sea buena, que los servicios y condiciones ambientales en las que trabajan sean dignas, de ese modo generar confianza entre los directores o líderes y el personal que labora en la entidad municipal.

En seguida y con todo lo narrado anteriormente presento mi problema general en mi investigación que es ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?, asimismo presento mi primer problema específico que es ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?, segundo problema específico es ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?, el tercer problema específico es ¿Qué relación existe entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022? Y el último y cuarto problema específico es ¿Qué relación existe entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?

De igual modo esta investigación se justificará con respecto a tres aspectos esenciales, en primer lugar, la justificación teórica, en esta investigación se busca determinar la correlación existente entre los modos de liderar de los gerentes y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, ello con la el fin de determinar cuál es su relación para la mejora si en caso fuese necesario o para fortalecer el buen funcionamiento y llegar a cumplir metas planificadas con mayor prontitud y eficacia, y además tiene por finalidad expandir el conocimiento científico y ser de utilidad como antecedentes de proyectos futuros con relación a este tema. Asimismo, se realizó una justificación metodológica ya que se plantearon estadísticas descriptivas presentándose en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, y la estadística inferencial para lo que se empleará las pruebas de regresión logística ordinal a lo cual se utilizará el estadístico de rho de Spearman, de tipo básico, método cuantitativo, de diseño no experimental, el nivel de investigación es Correlacional de corte transversal, hipotético – deductivo del mismo modo los resultados obtenidos en el presente estudio serán de utilidad tanto para alcanzar los objetivos planteados como para hacer comparaciones con futuras investigaciones. De igual modo en lo concerniente a la justificación práctica los resultados de esta investigación permitirán mejorar el ambiente laboral, mejorar la intercomunicación entre los líderes y los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, asimismo ello servirá para mejorar y fortalecer al momento de cumplir con las metas y objetivos requeridos, y además permitirá trazarse objetivos que traigan como consecuencia una mejor y eficiente administración, asimismo cumplir con las expectativas de los ciudadanos.

De la misma manera plantee los objetivos, en donde tengo como mi objetivo general Determinar La relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, y de igual forma mi primer objetivo específico que es Determinar La relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, segundo objetivo específico Determinar La relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, mi tercer objetivo específico que es Determinar La relación entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, y cuarto y último objetivo específico Determinar La relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.

Por último, tenemos mis hipótesis planteadas, en donde mi hipótesis general es Existe relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, asimismo la primera hipótesis específica Existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, segunda hipótesis específica Existe relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, tercera hipótesis específica Existe relación entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, y finalmente nuestra cuarta hipótesis específica que es Existe relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este punto desarrollamos y se hace mención de los estudios ya realizados referente a la presente investigación, antecedentes a nivel local:

Sucari (2021), tuvo como finalidad instaurar la correlación que tiene la labor en grupo y el clima organizacional entre los profesores de las I.E.P. de secundaria en el distrito ya mencionado, la metodología fue de diseño correlacional transversal de tipo no experimental, conformado por una población de 159 docentes entre las edades de 23 y 65, su resultado mostró su  $\rho = 0,657$  con un valor de  $p$  de 0,0001, y esto quiere decir que se tiene una correlación positiva significativa entre ambas variables, en conclusión la labor en grupo y el clima organizacional se unen positivamente entre los profesores de las instituciones ya dichas.

Barrios (2018), en su trabajo tuvo como finalidad establecer el modo de relación de correlación que tiene los modos de liderar y el clima organizacional en la I.E. (Capachica), su metodología correlacional de tipo no experimental, su población 114 profesores, se tuvo como resultado de acuerdo a la prueba de hipótesis con un margen errado de 0,05 tomando en cuenta el valor de la prueba de  $Z_t$  de 1,96; la  $Z_c$  tuvo como resultado ser de un valor de 5,32 afirmándose la hipótesis alterna, concluyendo de ese modo, que el modo de correlación entre los modos de liderazgo y clima organizacional en las I.E. ya mencionada es directa y positiva, y además de ello el modo de liderar que prevalece en las instituciones es la democracia, por ende el clima organizacional es favorable.

En su estudio Chata (2018), tuvo como finalidad establecer la clase de relación que poseen el modo de liderar y el clima organizacional en la I.E. ya mencionada, su metodología es de diseño correlacional, de tipo no experimental, su población fue de 122 profesores de la I.E. de los tres niveles de Coata, su resultado fue en la prueba de hipótesis, tomando en cuenta el valor de la prueba de  $Z_t$  de 1.96; la  $Z_c$  surgió con un valor de 5.2090985, llegando a concluir de que si hay correlación positiva y directa entre las dos variables; es decir, en el modo de liderar y el clima organizacional en la I.E. de gestión pública del distrito de Coata – Puno, además que, el modo de liderar que predomina es el democrático y la manera de clima organizacional es propicio en la I.E. ya antes referidas.

Asimismo, desarrollamos los antecedentes a nivel nacional:

Albújar & Tocto (2020), se tiene como finalidad buscar la correlación entre el modo de liderazgo y el clima organizacional en la entidad de salud ya mencionada, su metodología descriptivo-correlacional de tipo no experimental, la muestra fue de 63 trabajadores que hacían el 42% del total de trabajadores, se tuvo como resultado el valor crítico de 12.5916 y la Prueba Chi cuadrado es de 16.290, ( $12.5916 < 16.290$ ), por ende se determina y concluye que entre las 2 variables existe una correlación que depende relativamente y es significativa en la región de salud de Jaén.

Salazar (2019), tuvo como finalidad proponer propuestas valorativas que solucionen el modo de liderar en la gerencia junto al clima organizacional en la entidad ya mencionada, su metodología fue correlacional no experimental, con una población de 500 y su muestra 217 personas que colaboraron, de los resultados logrados se llega a la conclusión que efectivamente el modo de liderar en la gerencia y el clima organizacional son dos variables que tienen una correlación.

Samar (2018), tiene como fin plasmar la correlación entre el modo de liderar y el clima organizacional en la empresa ya menciona, su metodología descriptivo correlacional, no experimental, su población es de 275 cooperadores la muestra de 161, se obtuvo como resultado la no existencia de una relación entre el modo de liderar con el clima organizacional, concluyendo así que este estudio demostró la existencia de distintos factores con relevancia mayor para que se puede tener como efecto un eficiente clima organizacional.

De igual modo, se presentan antecedentes a nivel internacional:

Aldana (2019), su objetivo fue establecer el modo de liderar que tienen los administrativos de área y la correlación con el clima laboral que existen en la entidad Cleaning Corp, su metodología fue cuantitativa, transversal, no experimental, su población de 44 sujetos, obteniendo como resultado que los modos que tiene los que lideran son el estilo Misionero y el estilo Indiferente, y con relación al clima laboral de la entidad ya mencionada resulto ser provechosa en la organización, llegando a la conclusión que el estilo que tienen los lideres no posee una correlación directa con el clima laboral, por lo que se aceptó y comprobó la hipótesis nula.

En la tesis de Aguilar (2018), su objetivo fue determinar e indagar sobre las clases de liderazgo que se suscitan en las diversas zonas laborales dentro del servicio de aduanas y como estos influye determinadamente en el clima organizacional de la institución, la metodología empleada fue correlacional-transeccional de diseño no experimental, su población fue de 58 empleadores, teniendo como resultado que los modos de liderar que dominan en alto y medio mando en el recinto de aduanas, generan un clima organizacional bueno para la labor de todos los trabajadores sin excepción, llegando a la conclusión general de que la manera de liderar de los directivos, contribuirían de manera determinada con el ambiente laboral y en sus operadores de modo directo.

Rivera (2017), tuvo como finalidad implantar la correlación entre el modo de liderar de las cabezas de faena acerca de la exposición psicosociales y la justificación de los empleadores en el trabajo, su metodología de diseño correlacional de diseño no experimental, su resultado fue que se percibió que el modo de liderar más predominante es la transformacional, por ello se llega a la concluir de que la relación es significativa con las dimensiones de la satisfacción intrínseca, ambiental, supervisión, participaciones, y prestación.

Seguidamente desarrollaremos el marco teórico de nuestras variables e indicadores, en donde tengo como mi primera variable Estilos de liderazgo de los gerentes Citando a Ramírez (2015), nos dice que el liderazgo y gerencia son definiciones distintas, pero que necesariamente deben de ir conectadas, de modo que estas pueden brindar diferentes formas y modos de cómo se vería futuramente, de igual modo nuevos métodos y maneras de poder dirigir y realizar negocios, dado que los mismos logros para poder ser un gran jefe o buen líder no solo se realiza o no se forma con una buena fase de entrenamiento, un cambio de actitud o porque simplemente es natural, se debe tener algunas habilidades que los puedan distinguir de los otros; mientras que Rabinowitz (2021), señala que estos modos de liderazgo comprenden a raíz de cómo se interrelaciona el líder con los demás trabajadores, ya sea adentro y afuera de la entidad como se aprecian en sí mismos y en mucha medida, si estos son buenos líderes o no lo son, si hay tareas por realizar de qué manera lo solucionan, si surgen emergencias que métodos aplican; en los estilos de liderazgo influye demasiado el líder, su importancia según la Escuela Europea de Excelencia (2020), indica que este influye en gran medida en el proceder de los trabajadores, con esa

capacidad que lo debe de caracterizar por ser líder, este controla y de igual modo hace que su grupo laboral pueda alcanzar las metas establecidas, el líder va obteniendo sus consecuencias por medio del esfuerzo de su grupo.

Asimismo, desarrollaremos la primera dimensión de la primera variable que es Liderazgo Transformacional en donde Citamos a Maraboto (Maraboto, 2021), Que define al liderazgo transformacional como aquel estilo en donde el líder alienta, inspira, y motiva a los trabajadores a modernizar y generar cambios que ayudarían a desarrollarse y de ese modo, como consecuencia la empresa en un futuro sea más exitosa, es un modo de gestión elaborado para otorgar a los trabajadores más campo para ser ingeniosos, tener una mira hacia los objetivos y hallar solución a los problemas suscitados anteriormente, por otro lado Ramírez (2021) define el liderazgo transformacional como aquella actitud en la que el líder transmite a los demás trabajadores llevar a cabo su trabajo de una manera más eficaz, es decir, más allá de su capacidad percibida, entonces esta manera de liderar inspira a los sujetos a obtener los resultados imprevistos.

Ahora desarrollare la segunda dimensión de la primera variable que es Liderazgo transaccional, citando a la Editorial Grudemi (2019), que lo define de la siguiente manera el liderazgo es donde el líder premia y castiga al personal de acuerdo a su desempeño laboral, al realizar sus labores, por ende, en este modo de liderar el líder es aquel que da un incentivo un premio a aquellos que realizan sus tareas de manera eficiente; pero, así como los premia, de igual manera también los castiga cuando estos no cumplen con sus labores de la manera correcta o como se esperaba.

Igualmente, de nuestra tercera dimensión de la primera variable que es Liderazgo correctivo. Desde el punto de vista Molero, Recio & Cuadrado (2010), quienes nos indican que el liderazgo correctivo es definido como aquel que monitorea las fallas si es que existiera, para tomar medidas o acciones que corrijan ello, pero ellos solo pueden intervenir siempre en cuando las dificultades lleguen a tornarse graves.

Y por última dimensión de mi primera variable se tiene al Liderazgo pasivo, en donde citamos a Rumire (2015), quien nos señala que dicho liderazgo es definido como aquel líder que no se hace responsable de la buena función de su labor ni

el de su grupo, no acude ante los imprevistos, o ante problemas que se suscitan, aunque si pudieran haberse evadido con anticipación.

Ahora bien, con respecto a mi segunda variable que es clima organizacional en donde citamos a Cruz (2020), quien nos da a conocer que este es un sector notado por los sujetos que colaboran, en el lugar donde se desarrollan dentro de una determinada organización estructural, uno que otro de los aspectos más trascendentes que están alrededor de un clima adecuado son: La toma de decisiones, objetivo, modo de liderar, motivaciones, cooperaciones, y relación interpersonal, sin embargo, el modo de liderar es el más específico. Forman parte de un grupo laboral con actividades y responsabilidad clara, introducir motivaciones es una función esencial para llevar a cabo y alcanzar los objetivos de un alto estado anímico y maximizar el desempeño, esta introducción de motivación, así como medir los efectos deben de ser valorados y medidos en una distancia de tiempos cortos, tiene como meta generar un eficaz clima organizacional en que sus trabajadores se den cuenta sobre el bien personal y grupal, percibir un crecimiento y desarrollo; por otro lado, según (García, 2009) plasma que el clima organizacional, es el grupo de características, atribuciones o propiedad, aproximadamente estables de un clima laboral concreto, que son adaptadas, experimentadas, por los sujetos que son componentes de la organización y que incide en su conducta; las características del clima organizacional según Niño (2015), menciona las particularidades del del clima organizacional:

- Es permanente. – Son estables, con algunas variaciones graduales.
- Son modificables. – Las conductas de los laboradores son modificados.
- Es influenciador. – El ambiente de la entidad ejerce influencia.
- Diversas variables. – Las diferentes variaciones en la estructura de la entidad vienen afectando al ambiente laboral, y ello se puede apreciar afectando al ambiente mismo.

Ahora desarrollare la primera dimensión de la segunda variable que es Autorrealización en donde se cita a Peiró (2020), quien lo define como aquellos objetivos o cosas que se aspira lograr, pensamientos o ideas planteadas hacia un determinado fin, una vez conseguido se tiene una satisfacción grande por lo conseguido durante el proceso, de igual modo desarrollare la segunda dimensión

de la segunda variable que es Involucramiento laboral, teniendo en cuenta a Riquelme (2022), quien nos dice que es aquella apreciación que mide la clase de cómo se identifica psicológicamente una persona en el desenvolvimiento de sus labores, y a su vez este se relaciona en primer lugar con el grado en el que se desempeña este, es decir el modo en que se identifica y realiza sus actividades laborales, eficientemente además se nota el interés en ello y en aprender más.

De la misma manera defino mi tercera dimensión de la segunda variable que es supervisión, como afirma Serrano (2021), quien nos refiere que la supervisión se encuentra en primer lugar dentro de una de las dos fases de la administración, dentro de la dinámica, es decir, dentro del componente de la dirección, y esta toma excelencia porque es una de las funciones administrativas que se encuentra entre las ultimas, he ahí en el lugar que se llevara a cabo la revisión de los procesos y productos si se ejecutaron como se indicó o del modo en que se planeó.

Al mismo tiempo desarrollo la cuarta dimensión de la segunda variable que es Comunicación, en donde Citamos a Peiró (2021), quien lo interpreta como aquel cambio de indagación que se presenta entre más de dos personas, con el fin de generar informaciones, transmitirla y recibirla, es así entonces que en este procedimiento los sujetos que forman parte del asunto, son los conocidos como emisores y receptores, y el mensaje de la información que se desea hacer conocer.

Finalmente, la quinta dimensión de la segunda variable que es condiciones laborales, en donde tuvo en cuenta a Torres (2017) quien lo define como aquella condición laboral en donde el empleador se encarga de entregar bienes y servicios al trabajador, para que este último se desarrolle eficaz y eficientemente en su trabajo.

Por otra parte, referente a los marcos conceptuales que se tiene en la presente investigación, primeramente, definiremos Liderazgo que es una serie de talentos, habilidades que una persona, asimismo es cuando un individuo sabe cómo influir en el actuar y ser de terceras personas, igualmente tenemos Gerencia que es un puesto donde se desenvuelve una persona, en donde realiza coordinaciones y

organiza una institución (empresa), junto a ello Trabajadores quienes son individuos que realizan determinadas actividades en la institución este puede ser pública o privada, también funcionarios públicos ellos son servidores del estado, quienes se desenvuelven profesionalmente dentro de las instituciones públicas y por último Labor que es definido como una serie de trabajos, actividades y acciones organizadas que son realizadas por un individuo.

### **III. MÉTODO**

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

##### **Tipo de investigación**

Citando a Carrasco (2018), indica que esta investigación es de tipo aplicada también se denomina pura, que no busca aplicar inmediatamente sus propósitos, lo que busca es profundizar y extender, conocimientos ya existentes que se tiene acerca de la realidad, pero sin ningún aspecto práctico.

##### **Enfoque**

Fue de enfoque cuantitativo; citando a Palomino et al (2017) “el enfoque cuantitativo tiene intención de describir las particularidades de un determinado acontecimiento e intenta tener una noción que comprenda una parte acerca de la realidad”. Desde la perspectiva de Carrasco (2018) cita que la metodología cuantitativa, se centra en las estimaciones del objetivo y la investigación medible de la información recogida en el campo sobre los factores de exploración referidos anteriormente.

##### **nivel de investigación**

De acuerdo con Carrasco (2018), señala que las investigaciones de nivel **correlacional de corte transversal** poseen la particularidad de admitir al investigador, investigar y analizar la relación de acontecimientos y eventos reales de nuestras variables, para saber su grado de influencias o ausencias de ellas, buscando establecer el nivel de relación entre ambas variables que son estudiadas.

##### **Diseño de investigación**

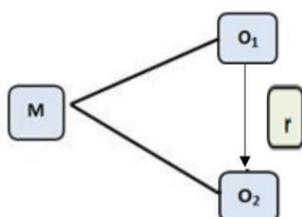
De acuerdo con Hernández (2019), hace mención que la investigación es no experimental transversal o transeccional no produce situación alguna, sino que se ven como acontecimientos que ya existen, provocadas no intencionalmente en toda la investigación, del mismo modo se evalúan, examinan sucesos y problemas que se encuentran en su ámbito natural, para luego serán analizadas. Mientras que por su parte (Carrasco, 2018) nos dice que son aquellas variables independientes que no poseen manipulaciones intencionales, tampoco grupos de control, ni mucho menos de diseño experimental. Son analizados y estudiados los acontecimientos como fenómenos reales luego de su acontecimiento. Pino (2018) indica que el investigador para este diseño no experimental solo puede visualizar un determinado acontecimiento en su estado natural, para luego

proceder a analizarlos asimismo manifiesta que el investigador no hace ninguna transformación de la realidad.

Asimismo, teniendo en cuenta a Hernández (2019) deduce que tiene como propósito principal saber la relación o nivel de asociación existente entre dos o más rangos o variables en un contexto muy personal o esencial, del mismo modo hace mención que las investigaciones correlacionales al evaluar el nivel de asociación entre las variables en primer lugar se miden cada una de ellas describiéndolas, cuantificándolas y analizan la vinculación. La utilidad principal de la investigación correlacional es conocer cómo se podría portarse una variable al saber el comportamiento de la otra variable vinculada.

Dónde:

**M:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero



**O1:**VI Estilos de liderazgo de los gerentes.

**O2:** VD: Clima organizacional.

**r:** Relación de la causalidad.

Método

Asimismo, la investigación se enmarcará dentro de un método hipotético deductivo, ya que permitirá lograr determinar si las hipótesis de correlación que hay entre las variables de investigación son verdaderas, al respecto (Carrasco, 2018) precisa que dicho método se lleva a cabo en la generación de hipótesis desde dos premisas, la primera universal y la segunda empírica para desarrollar la posterior contrastación empírica.

De acuerdo a Pino (2018), manifiesta que es un medio que necesariamente sigue el investigador para poder realizar un acto científico práctico. Dicho método posee diversos pasos fundamentales, primero observando el fenómeno a estudiar, seguidamente en planteamiento de la hipótesis para poder explicar el fenómeno a estudiar.

### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se trabajaran, forman parte esencial para la presente investigación, puesto que forman parte de nuestras hipótesis planteadas.

**Variable X.** Estilos de liderazgo de los gerentes

**Definición conceptual:** De acuerdo con Ramírez (2015) nos dice que el liderazgo y gerencia son definiciones distintas, pero que necesariamente deben de ir conectadas, de modo que estas pueden brindar diferentes formas y modos de cómo podría ser el futuro, así como nuevos métodos y formas de poder dirigir y realizar negocios, dado que los méritos para ser un gran gerente o líder no solo se realiza o no se forma con una fase de entrenamiento, un cambio de actitud o porque simplemente es natural, se debe tener ciertas características que los puedan distinguir de los otros.

Estas definiciones involucran a distintas personas, por lo que, los subordinados buscan en el gerente-líder como capacidades y habilidades que logren generar respuestas durante el momento adecuado, acciones como específicas para la toma de decisiones y así poder resolver problemas.

**Definición operacional:** Para mi primera variable, estilos de liderazgo de los gerentes, para poder recabar información se plantea cuatro dimensiones, y un total de 15 indicadores, para ello se empleará la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario, mediante la escala Likert, con un total de 36 ítems que ayudaran a recabar información y de ese modo se obtendrá los resultados esperados.

**Indicadores:** X1.1 influencia idealizada como atributo, X1.2 influencia idealizada como comportamiento, X1.3 motivación inspiracional, X1.4 estimulación intelectual.,X1.5 la consideración individual ,X2.1 se conforma con cubrir las necesidades básicas ,X2.2 es egoísta ,X2.3 considera la recompensa como un medio para lograrlas,X2.4 no tiene interés en la afiliación, reconocimiento o autorrealización,X3.1 monitoreo de las tareas,X3.2 supervisión de ejecución,X4.1 actúan solo ,X4.2 no interfieren,X4.3 ausencia ,X4.4 toma de decisiones.

**Escala de medición:** ordinal.

## **DIMENSIONES:**

- X1. Liderazgo transformacional
- X2. Liderazgo transaccional
- X3. Liderazgo correctivo
- X4. Liderazgo pasivo

## **Variable Y. Clima organizacional**

**Definición conceptual:** Teniendo en cuenta a Cruz (2020), Puesto que, este es el sector notado por los sujetos que colaboran, en el lugar donde se desarrollan dentro de una determinada organización estructural, uno que otro de las figuras más trascendentes que están alrededor de un clima adecuado son: La toma de decisiones, objetivo, modo de liderar, motivaciones, cooperaciones, y relación interpersonal, sin embargo, el modo de liderar es el más específico.

Forman parte de un grupo laboral con actividades y responsabilidad clara, introducir motivaciones es una función esencial para llevar a cabo y alcanzar los objetivos de un alto estado anímico y maximizar el desempeño, esta introducción de motivación, así como medir los efectos deben de ser valorados y medidos en una distancia de tiempos cortos, tiene como meta generar un eficaz clima organizacional en que sus trabajadores se den cuenta sobre el bien personal y grupal, percibir un crecimiento y desarrollo.

**Definición operacional:** Para mi segunda variable, clima organizacional, para poder recabar información se plantea cinco dimensiones, y un total de 19 indicadores, para lo cual se empleará la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario, mediante la escala Likert, con un total de 50 ítems que ayudaran a recabar información y de ese modo se obtendrá los resultados esperados.

**Indicadores:** Y1.1 oportunidad, Y1.2 participación, Y1.3 reconocimiento, Y1.4 promueve, Y2.1 compromiso, Y2.2 logros, Y2.3 tareas diarias, Y2.4 desarrollo personal, Y2.5 calidad de vida laboral, Y3.1 brinda apoyo, Y3.2 evaluación, Y3.3 control, Y4.1 comunicación dentro del área, Y4.2 comunicación interáreas, Y4.3

información oportuna, Y4.4 aceptación de opiniones, Y5.1 trabajo en equipo, Y5.2 administración de recursos, Y5.3 remuneración justa.

**Escala de medición:** ordinal.

**Dimensiones:**

- Y1. Autorrealización
- Y2. Involucramiento laboral
- Y3. Supervisión
- Y4. Comunicación
- Y5. Condiciones laborales

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Citando a Carrasco (2018), señala que la población en el lugar donde se desarrollara la investigación, que está conformada por los elementos de estudio.

En este caso la población está constituido por el número de trabajadores agrupados por unidades, que se encuentran en estado activo en la municipalidad distrital de desaguadero año 2022 que son un total de 152.

Consiguientemente, se detalla la población:

**Tabla 1.**

*Población total de la tesis*

<b>Población</b>	<b>Total</b>
Unidad de Policías municipales	16
Unidad de transporte y circulación vial	16
Unidad de seguridad serenazgo	14
Unidad de limpieza	18
Unidad de personal en terminal terrestre	18
Unidad de personal administrativo	70
<b>Total</b>	<b>152</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Criterios de inclusión:** el total de trabajadores agrupados en unidades en estado activo en la municipalidad distrital de desaguadero 2022.

**Criterios de exclusión:** no se considera a los trabajadores que son ajenos al distrito de desaguadero. ya que tienen una manera distinta de realizar sus actividades y no pueden colaborar con la investigación por motivos de viaje, horarios y contratos.

**Muestreo:** La muestra que se empleará en esta investigación será un muestreo no probabilístico por conveniencia. De ese modo empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia, el actual trabajo de investigación lo conformaran 117 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Tabla 2.**

*Población total de la tesis*

<b>Población</b>	<b>Total</b>
Unidad de Policías municipales	16
Unidad de transporte y circulación vial	16
Unidad de seguridad serenazgo	14
Unidad de limpieza	18
Unidad de personal en terminal terrestre	18
Unidad de personal administrativo	35
<b>Total</b>	<b>117</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Unidades de análisis**

El objeto de estudio estará constituido por todos los trabajadores agrupados en unidades, que conforman las siguientes gerencias: transporte, seguridad ciudadana, fiscalización y control, medio ambiente y administración. quienes nos ayudaran a sustentar nuestras variables y dimensiones.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**La técnica** a emplearse para poder recopilar información fue la encuesta y de acuerdo con Carrasco (2018, pág. 314), refiere que es una técnica de investigación social para explorar e indagar y poder recopilar información,

mediante la formulación de preguntas directas o indirectas a los individuos que se consideró como la población y la muestra para la presente investigación.

**El instrumento** que se empleó es el Cuestionario como expresa Hernández (2019), sostiene que un cuestionario es conocido como un grupo de interrogantes con relación a una o más variables a medir, estas deben de ser congruentes con el planteamiento en base al problema, objetivo e hipótesis.

**La validez** del instrumento se Cita a Carrasco (2018), Wiersman y Gronlud deducen que en la validez se pueden tener diferentes tipos de evidencias. Existen tres tipos de validez que deben de considerarse en la evaluación de la veracidad y la autenticidad de los instrumentos de investigación.

En este trabajo de investigación el instrumento será validado por el asesor y docentes de casa superior de estudios Universidad Cesar Vallejo.

**Tabla 1**

*Validez del instrumento*

<b>Experto</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>DNI</b>	<b>Aplicable</b>
1	Pérez Ruibal Regalado Eliana	15427987	si
2	Rafael López Landauro	08273208	si
3	Dios Zárata Luis Enrique	07909441	si

**Fuente:** Elaboración propia

### **Confiabilidad**

De acuerdo a Carrasco (2018), nos manifiesta que la confiabilidad es la peculiaridad o carácter que presenta un instrumento de medición, que a la vez está facultado para tener un resultado igualitario, al momento de aplicarse una o más veces al mismo encuestado o grupos de personas en diferentes etapas de tiempo.

Para poder calcular la confiabilidad de nuestro instrumento se debe utilizar el alfa de Cronbach, teniendo en cuenta las siguientes sugerencias:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Se realizó el análisis de la información, empleando el método de fiabilidad del programa estadístico SPSS, logrando los resultados siguientes para nuestro instrumento:

**Tabla 1**

*Estadística de fiabilidad de la variable: Estilos de liderazgo de los gerentes*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	36

**Fuente:** Programa SPSS V.22

Con la presente **tabla N° 2** podemos comprobar que nuestro instrumento con relación a los estilos de liderazgo de los gerentes es aceptable, según el alfa de Cronbach con un valor de 0,794, de ese modo demuestro la fiabilidad.

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad de la variable: Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	50

**Fuente:** Programa SPSS V.22

Con la presente **tabla N° 3** podemos comprobar que nuestro instrumento con relación al clima organizacional es bueno, según el alfa de Cronbach con un valor de 0,803, de ese modo demuestro la fiabilidad.

### 3.5. Procedimiento

Con respecto a este punto, vamos a emplear el instrumento cuestionario a la población establecida que son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, seguido de ello, al haber recopilado todas las encuestas realizadas se seguirá con el registro en la base de datos, en el cual se empleará el programa de Excel y asimismo al realizar la tabulación luego se llevarán todos

los datos obtenidos al programa estadístico SPSS ver.22 para poder medir la correlación de corte transversal de la variable estilos de liderazgo de los gerentes y la variable clima organizacional.

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

En este punto, en primer lugar, se empleará el Programa de Excel, en donde se presentarán los resultados de las encuestas, los mismos que se postularán en tablas de frecuencia correspondiente.

En seguida, para realizar la contrastación de hipótesis se usará Rho Spearman en el programa SPSS ver.22 en donde se podrá visualizar el grado de correlación que existe en nuestras dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Mi investigación fue enfocada a poder extender conocimientos existentes y poder corroborar la relación que se tiene de nuestras dos variables, igualmente se respetó los derechos de los autores mencionados ya sea para una cita o para una referencia en la presente investigación.

En esta investigación mi prioridad es buscar la veracidad y la debida formalidad que requiere realizar un trabajo de investigación, del mismo modo se certificara que todos los datos que se obtendrá de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero sean certeros y veraces. También poder mencionar que se tuvo el debido respeto a todos nuestros colaboradores manteniéndolos en el anonimato.

## IV. RESULTADOS

En este punto se presentarán y desarrollarán las tablas, las cuales serán interpretadas, como también se desarrollarán la contrastación de hipótesis.

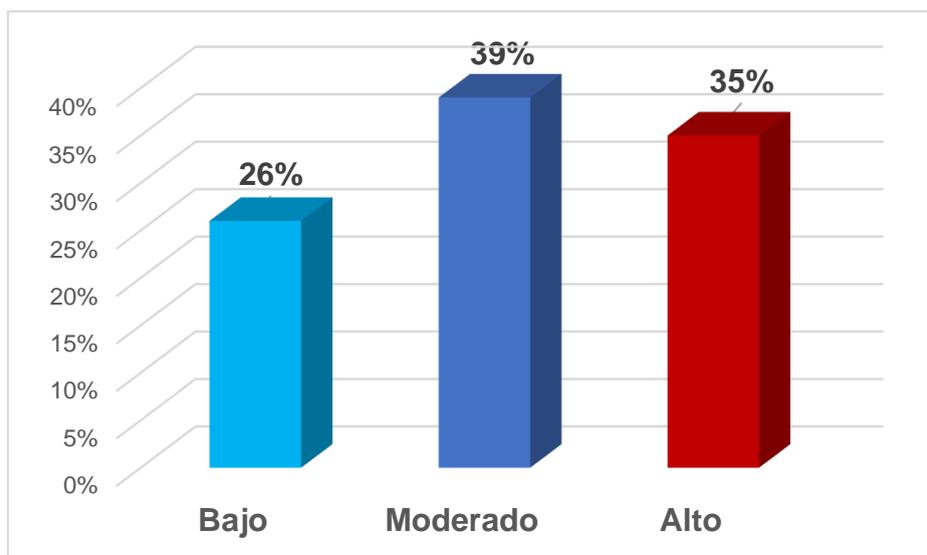
### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Nivel de los estilos de liderazgo de los gerentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	26%
Moderado	46	39%
Alto	41	35%
Total	117	100%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS ver.22

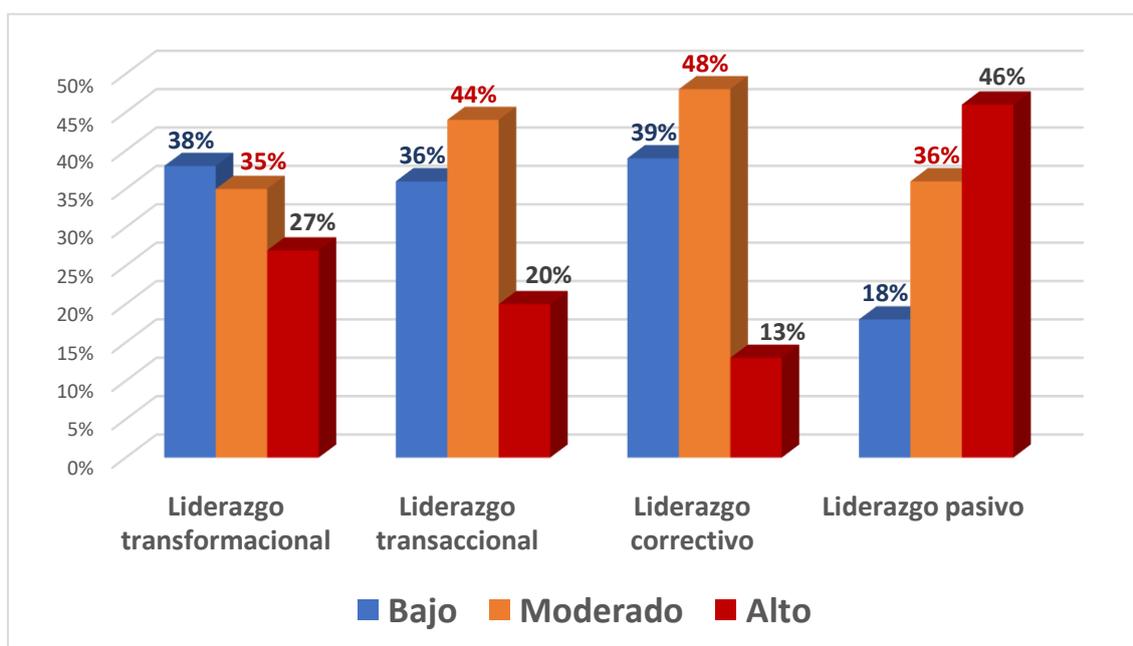


*Figura 1 Niveles de los estilos de liderazgo de los gerentes*

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°4 y figura N°1 con respecto a los niveles de los estilos de liderazgo de los gerentes se puede apreciar que 30 personas lo que es igual a un porcentaje del 26% señalan que es bajo, mientras que 46 trabajadores con un 39% hacen referencia que el liderazgo es moderado, finalmente 41 sujetos con el 35%, indican que el liderazgo es alto, por ende, llego a la conclusión de que los niveles de los estilos de liderazgo de los gerentes en los trabajadores de la municipalidad distrital de desaguadero son se ubica dentro de los niveles de moderado.

**Tabla 4***Niveles percibidos en las dimensiones de la variable estilos de liderazgo*

Estilos de liderazgo de los gerentes	Bajo		Moderado		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Liderazgo transformacional	45	38%	41	35%	31	27%
Liderazgo transaccional	42	36%	51	44%	24	20%
Liderazgo correctivo	46	39%	56	48%	15	13%
Liderazgo pasivo	21	18%	42	36%	54	46%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS ver.22*Figura 2 Niveles percibidos en las dimensiones de la variable estilos de liderazgo*

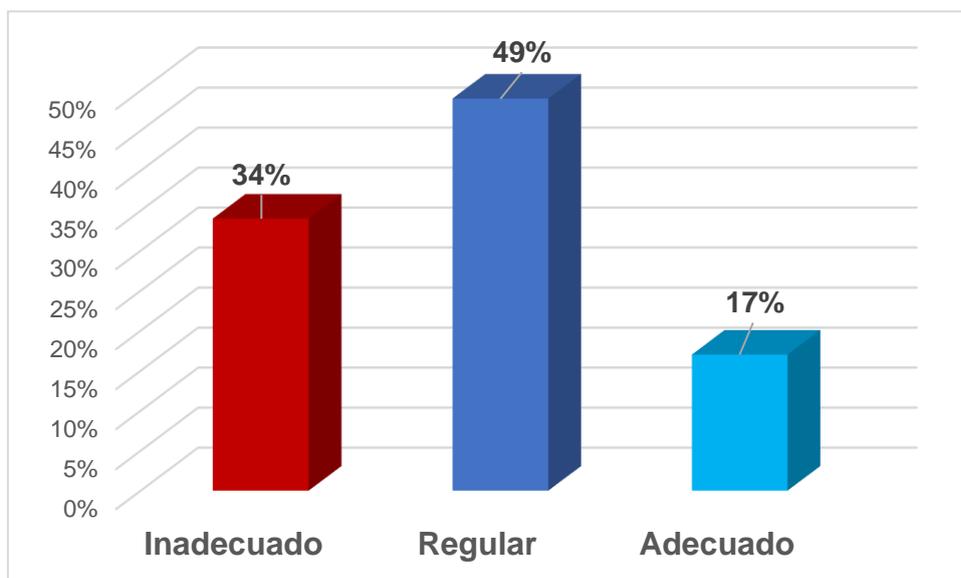
**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°5 y figura N°2 se puede apreciar con respecto a el liderazgo transformacional que un 38% se ubican en bajo, un 35% es moderado y el 27% alto. De igual manera con relación al liderazgo transaccional el 36% de los datos se encuentran ubicados en un nivel bajo, el 44% están en un nivel moderado, y un 20% es alto. Asimismo, con respecto al liderazgo correctivo el 39% es bajo, el 48% se encuentra en un nivel moderado, y el 13% se encuentra en un nivel alto. Además, sobre el liderazgo pasivo el 18% de los resultados se encuentra en un nivel bajo, el 36% se encuentra en un nivel moderado y el 46% se encuentra posicionado en un nivel alto.

**Tabla 5**

*Niveles en la percepción sobre el Clima organizacional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	40	34%
Regular	57	49%
Adecuado	20	17%
Total	117	100%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS ver.22

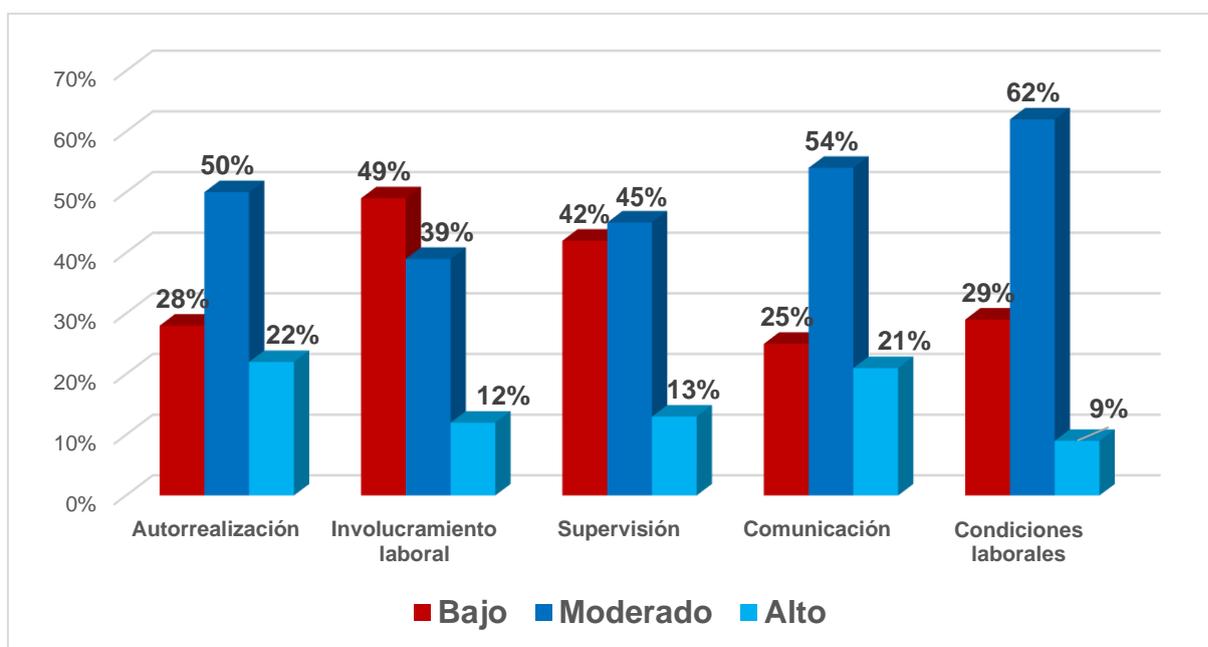


*Figura 3 Niveles en la percepción sobre el Clima organizacional*

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°6 y figura N°3 con respecto a los niveles en la percepción sobre el clima organizacional se puede apreciar que 40 personas lo que es igual a un porcentaje del 34% señalan que es bajo, mientras que 57 personas, esto es un 49% hacen referencia que el clima organizacional es moderado, finalmente 20 sujetos lo que es el 17%, indican que el clima organizacional es alto, por ende, llego a la conclusión de que los niveles en la percepción sobre el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de desaguadero es moderado.

**Tabla 6***Niveles de percepción de las dimensiones en la variable Clima organizacional*

Clima organizacional	Bajo		Moderado		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Autorrealización	33	28%	58	50%	26	22%
Involucramiento laboral	57	49%	46	39%	14	12%
Supervisión	49	42%	53	45%	15	13%
Comunicación	29	25%	63	54%	25	21%
Condiciones laborales	34	29%	72	62%	11	9%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS ver.22*Figura 4 Niveles de percepción de las dimensiones en la variable Clima organizacional*

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°7 y figura N°4 sobre los Niveles de percepción de las dimensiones en la variable Clima organizacional se puede apreciar que con relación a la autorrealización el 28% se encuentra en el nivel bajo, un 50% en un nivel moderado, y el 22% se encuentra en un nivel alto. De igual manera con relación al involucramiento laboral el 49% de los datos se encuentran ubicados en un nivel bajo, el 39% están en un nivel moderado, y un 12% es alto. Asimismo, con respecto a la supervisión el 42% es bajo, el 45% se encuentra en

un nivel moderado, y el 13% se encuentra en un nivel alto. Además, sobre la comunicación el 25% de los resultados se encuentra en un nivel bajo, el 54% se encuentra en un nivel moderado y el 21% se encuentra posicionado en un nivel alto. Con referencia a las condiciones laborales el 29% se encuentra en un nivel bajo, el 62% en un nivel moderado y el 9% en un nivel alto.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estilos de liderazgo</b>	,199	117	,000	,881	117	,000
Liderazgo transformacional	,237	117	,000	,879	117	,000
Liderazgo transaccional	,210	117	,000	,911	117	,000
Liderazgo correctivo	,199	117	,000	,945	117	,000
Liderazgo pasivo	,242	117	,000	,840	117	,000
<b>Clima organizacional</b>	,087	117	,030	,968	117	,007
Autorrealización	,247	117	,000	,868	117	,000
Involucramiento laboral	,141	117	,000	,947	117	,000
Supervisión	,172	117	,000	,931	117	,000
Comunicación	,105	117	,003	,952	117	,000
Condiciones laborales	,214	117	,000	,852	117	,000

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la presente tabla N°8, se muestran los siguientes resultados, la prueba de normalidad de acuerdo al Kolmogórov-Smirnov, donde la puntuación de la primera variable “Estilos de liderazgo” nos muestra un nivel de significancia de 0.000 y con relación a la segunda variable “Clima organizacional” en cual se muestra un nivel de significancia de 0,030, este resultado demuestra que son menores al 5% de significancia estándar ( $p < 0.05$ ) el resultado viene a ser pruebas normales por lo que se puede concluir y definir el uso de las pruebas de hipótesis no paramétricas.

En la presente investigación se usó la prueba de Rho de Spearman, para establecer la correlación no paramétrica entre las dos variables, evidenciando a vez las pruebas de normalidad siendo como, no son normales. Citando a Supo (2017), indica la siguiente equivalencia:

De -0.80 a -1.00 Correlación negativa muy fuerte.

De -0.60 a -0.79 Correlación negativa considerable.

De -0.40 a -0.59 Correlación negativa media.

De -0.20 a -0.39 Correlación negativa débil.

De 0.00 a -0.19 Correlación negativa muy débil.

**No existe correlación alguna entre las variables.**

De 0.00 a 0.19 Correlación positiva muy débil.

De 0.20 a 0.39 Correlación positiva débil.

De 0.40 a 0.59 Correlación positiva media.

De 0.60 a 0.79 Correlación positiva considerable.

De 0.80 a 1.00 Correlación positiva muy fuerte.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

**Ha.** Existe relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, periodo 2022

**Ho.** No existe relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, periodo 2022

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia entre ambas variables*

Estilos de liderazgo de los gerentes	Clima organizacional							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	24	60%	3	5%	3	15%	30	26%
Moderado	16	40%	23	41%	7	35%	46	39%
Alto	0	0%	31	54%	10	50%	41	35%
Total	40	100%	57	100%	20	100%	117	100%

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°9, se puede decir que del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en un nivel inadecuado está relacionado en un 60% con el nivel bajo, el 40% con el nivel moderado y 0% con el nivel alto de la variable independiente estilos de liderazgo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel regular se encuentra relacionado al 5% con el nivel bajo, el 41% con el nivel moderado, el 54% con el nivel alto de la variable independiente estilos de liderazgo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel adecuado se encuentra relacionado al 15% con el nivel bajo, el 35% con el nivel moderado y el 50% con el nivel alto de la variable independiente estilos de liderazgo.

**Tabla 9**

*Correlación de Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional*

			Estilos de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla **N°10**, podemos contemplar los resultados siguientes de la prueba de correlación de Rho de Spearman, conociendo que hay una correlación considerable con p valor = 0.000, por lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , por ello considero la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,596**, entre la primera variable “**Estilos de liderazgo**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se desestima la (**Ho**) y aceptamos la (**Ha**). En donde se evidencia la relación existente entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero.

## Hipótesis específica N°1

**Ha.** Existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Ho.** No existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional*

Liderazgo transformacional	Clima organizacional							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	26	65%	12	21%	7	35%	45	38%
Moderado	14	35%	24	42%	3	15%	41	35%
Alto	0	0%	21	37%	10	50%	31	26%
Total	40	100%	57	100%	20	100%	117	100%

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°11, se puede decir que del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en un nivel inadecuado está relacionado en un 65% con el nivel bajo, el 35% con el nivel moderado y 0% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transformacional. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel regular se encuentra relacionado al 21% con el nivel bajo, el 42% con el nivel moderado, el 37% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transformacional. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel adecuado se encuentra relacionado al 35% con el nivel bajo, el 15% con el nivel moderado y el 50% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transformacional.

**Tabla 11**

*Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y clima organizacional*

			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla **N°12**, podemos contemplar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, conociendo que hay una correlación considerable con p valor = 0.000, por lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , por ello considero la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,492**, entre la primera variable “**Liderazgo transformacional**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se desestima la **(Ho)** y confirmamos la **(Ha)**. En donde corroboramos la existencia de la relación que tiene el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

## Hipótesis específica N°2

**Ha.** Existe relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Ho.** No existe relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Tabla 12**

*Tabla de contingencia entre liderazgo transaccional y clima organizacional*

Liderazgo transaccional	Clima organizacional							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	25	62%	10	18%	7	35%	42	36%
Moderado	15	38%	32	56%	4	20%	51	44%
Alto	0	0%	15	26%	9	45%	24	20%
Total	40	100%	57	100%	20	100%	117	100%

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°13, se puede decir que del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en un nivel inadecuado está relacionado en un 62% con el nivel bajo, el 38% con el nivel moderado y 0% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transaccional. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel regular se encuentra relacionado al 18% con el nivel bajo, el 56% con el nivel moderado, el 26% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transaccional. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel adecuado se encuentra relacionado al 35% con el nivel bajo, el 20% con el nivel moderado y el 45% con el nivel alto de la dimensión liderazgo transaccional.

**Tabla 13**

*Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y clima organizacional*

			Liderazgo transaccional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla **N°14**, podemos contemplar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, conociendo que hay una correlación considerable con p valor = 0.000, por lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , por ello considero la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,534**, entre la primera variable “**Liderazgo transaccional**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se desestima la **(Ho)** y confirmamos la **(Ha)**. En donde corroboramos la existencia de una relación del liderazgo transaccional con el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero.

### Hipótesis específica N° 3

**Ha.** Existe relación entre liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Ho.** No existe relación entre liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022

**Tabla 14**

*Tabla de contingencia entre liderazgo correctivo y clima organizacional*

Liderazgo correctivo	Clima organizacional							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	24	60%	18	32%	4	20%	46	39%
Moderado	16	40%	27	47%	13	65%	56	48%
Alto	0	0%	12	21%	3	15%	15	13%
Total	40	100%	57	100%	20	100%	117	100%

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°15, se puede decir que del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en un nivel inadecuado está relacionado en un 60% con el nivel bajo, el 40% con el nivel moderado y 0% con el nivel alto de la dimensión liderazgo correctivo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel regular se encuentra relacionado al 32% con el nivel bajo, el 47% con el nivel moderado, el 21% con el nivel alto de la dimensión liderazgo correctivo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel adecuado se encuentra relacionado al 20% con el nivel bajo, el 65% con el nivel moderado y el 15% con el nivel alto de la dimensión liderazgo correctivo.

**Tabla 15**

*Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo correctivo y clima organizacional*

			<b>Liderazgo correctivo</b>	<b>Clima organizacional</b>
Rho de Spearman	Liderazgo correctivo	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla **N°16**, podemos contemplar los resultados siguientes de la prueba de correlación de Rho de Spearman, conociendo que hay una correlación considerable con p valor = 0.000, por lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , por ello considero la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,482**, entre la primera variable “**Liderazgo correctivo**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se desestima la **(Ho)** y confirmamos la **(Ha)**. En donde corroboramos la existencia de una relación del liderazgo correctivo con el clima organizacional en los trabajos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

#### Hipótesis específica N° 4

**Ha.** Existe relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.

**Ho.** No existe relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.

**Tabla 16**

*Tabla de contingencia entre liderazgo pasivo y clima organizacional*

Liderazgo pasivo	Clima organizacional							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	19	48%	2	4%	0	0%	21	18%
Moderado	10	25%	25	44%	7	35%	42	36%
Alto	11	28%	30	53%	13	65%	54	46%
Total	40	100%	57	100%	20	100%	117	100%

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla N°17, se puede decir que del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en un nivel inadecuado está relacionado en un 48% con el nivel bajo, el 25% con el nivel moderado y 28% con el nivel alto de la dimensión liderazgo pasivo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel regular se encuentra relacionado al 4% con el nivel bajo, el 44% con el nivel moderado, el 53% con el nivel alto de la dimensión liderazgo pasivo. Del 100% de la variable dependiente clima organizacional que está en nivel adecuado se encuentra relacionado al 0% con el nivel bajo, el 35% con el nivel moderado y el 65% con el nivel alto de la dimensión liderazgo pasivo.

**Tabla 17***Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo pasivo y clima organizacional*

			Liderazgo pasivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo pasivo	Coeficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

**Fuente:** Resultados procesados por el programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla **N°18**, podemos contemplar los resultados siguientes de la prueba de correlación de Rho de Spearman, conociendo que hay una correlación considerable con p valor = 0.000, por lo que es menor al valor teórico de  $\alpha=0.05$ , por ello considero la existencia de **una correlación positiva débil** de Rho de Spearman = **0,339**, entre la primera variable “**Liderazgo pasivo**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se desestima la (**Ho**) y confirmamos la (**Ha**). En donde corroboramos la existencia de una relación del liderazgo pasivo con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

## V. DISCUSIÓN

Con relación a este punto, se realizó las discusiones de los resultados alcanzados, con los antecedentes mencionados y citados en la investigación.

El objetivo planteado en la presente investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, de acuerdo con los resultados obtenidos se pudo corroborar la existencia de una correlación positiva media de  $Rho = 0,596$  entre la primera variable “Estilos de Liderazgo y la segunda variable “Clima organizacional”, comparando con la investigación de Aldana (2019), quien contradice al resultado obtenido en mi investigación y señala, que el estilo de liderazgo que tienen los lideres no posee una relación directa con el clima laboral, en donde se llegó a la conclusión de que el estilo que tienen los lideres no posee una correlación directa con el clima laboral, por ello se comprueba parcialmente la hipótesis nula. De igual modo, en la investigación de Aguilar (2018), en sus resultados obtenidos según la Rho de Pearson, se llegó a corroborar un alto nivel de correlación negativo, y se conclusión fue indicar, que la manera de liderar de los directivos, contribuye de manera determinada con el ambiente laboral y en sus operaciones de modo directo.

Asimismo, se confirma la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,492**, entre la primera variable “**Liderazgo transformacional**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”, con relación a ello coincidimos con la investigación de Albújar & Tocto (2020), en donde tuvo como resultado con ayuda de la prueba de chi cuadrada, corroborar la existencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional de los servidores del DISA-JAEN, por ende su conclusión fue que entre ambas variables existe una correlación que depende relativamente y es significativa en la región de salud de Jaén, de igual modo asemos mención la investigación de Sucari (2021), que tuvo como objetivo establecer la relación en sus ambas variables “la labor en grupo” y “clima organizacional” quien al igual que en la presente investigación deduce que claramente que existe correlación positiva significativa entres sus dos variables, por ende concluye que la labor en grupo y el clima organizacional se unen positivamente entre los profesores de la institución de santo tomas de cusco.

Como también se considera la existencia de **una correlación positiva media** de Rho de Spearman = **0,534**, entre la primera variable “**Liderazgo transaccional**” y la segunda variable “**Clima organizacional**”. Por ello se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y confirmamos la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**). En donde corroboramos que si tienen relación el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, asimismo estamos de acuerdo con la investigación realizada por Chata (2018) quien se planteó como fin establecer la clase de relación que poseen “El modo de liderar” y el “Clima organizacional”, en donde tuvo como resultados según la de prueba de Zt de 1.96; la Zc resulto como valor de 5.2090985, con ello llego a la conclusión que efectivamente si hay una correlación positiva y directa entre sus dos variables en la I.E. de gestión pública del distrito Coata, asimismo en la investigación de Barrios (2018), quien se planteó como objetivo establecer el grado de correlación que tienen “los modos de líderes” y “el clima organizacional”, obteniendo como resultados de su prueba de hipótesis con un margen de error de 0.05 tomando en cuenta el valor de la prueba de Zt de 1,96; la Zc, llegando a la conclusión de que ambas variables ya mencionadas presentan una correlación positiva directa y positiva.

De la misma manera se pudo apreciar la existencia de una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,482, entre la primera variable “Liderazgo correctivo” y la segunda variable “Clima organizacional”, entonces se apreció que el estilo de liderazgo ya mencionado influye en el clima organizacional, si bien es cierto el modo de liderar haciendo monitoreos a las fallas que pudiesen existir, para luego poder tomar medidas y acciones que corrijan ello podría ser algo molesto para los trabajadores, sin embargo algo beneficioso para la municipalidad, controlando que se cumpla con los parámetros y normas establecidas, por ende, es necesario fortalecer la manera de liderar, asimismo estoy de acuerdo con la investigación de Salazar (2019) que indica que la manera de liderar y el clima organizacional tienen una correlación significativa, por lo que si se mejora los estilos de liderazgo mejoraría también el clima organizacional, asimismo concuerdo con la investigación de Barrios (2018) que después de la obtención de resultados se pudo apreciar que entre sus dos variables, esto es los estilos de liderazgo y el clima organizacional, existe una

correlación directa y positiva, entonces al apreciar ello se puede decir que mientras existe un eficiente estilo de liderar, del mismo modo también generará un clima organizacional eficaz, por lo consiguiente la empresa será más competente, y se llegará a cumplir con los objetivos que se espera y de manera más rápida.

Asimismo, se apreció la existencia de una correlación positiva débil entre el liderazgo pasivo y el clima organizacional, al tener una correlación débil, se percibe que no funcionaría de manera eficiente que el líder no se haga responsable de la buena función de sus labores ni el de su grupo, el no acudir a los problemas que se suscitan genera un clima organizacional débil, perjudicando así a la entidad, por lo que estoy de acuerdo en parte y no del todo con Samar (2018), que después de la obtención de sus resultados pudo demostrar que el modo de liderar y el clima organización tienen una correlación negativa, sin embargo no me encuentro de acuerdo cuando indica que existen factores distintos con mayor relevancia que se deben de tomarse en cuenta para generar un clima organizacional eficiente, ya que en mi opinión los estilos de liderazgo influyen de manera significativa en el clima organizacional, por consiguiente depende mucho de la manera en que lideren los gerentes y lo que puedan transmitir a los trabajadores para generar el cumplimiento rápido y efectivo de los objetivos planteados; más por el contrario estoy de acuerdo y apoyo la investigación de Rivera (2017), que tuvo como conclusión la existencia de una correlación significativa entre el modo de liderar con las dimensiones de satisfacción intrínseca, ambiental, supervisión, participación, y prestación, en esta investigación se pudo observar la gran importancia que tiene el estilo de liderazgo para generar un clima organizacional eficiente.

## VI. CONCLUSIONES

Después de la obtención de los respectivos resultados llego a las siguientes conclusiones:

**Primero.** Respecto a la hipótesis general, Existe relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero, periodo 2022, se pudo apreciar que existe una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,596, entre la primera variable “Estilos de liderazgo” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello se desestima la (Ho) y se acepta la (Ha). En donde se evidencia que efectivamente existe una relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Segundo.** De acuerdo a mi primera hipótesis específico, Existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se determinó la existencia de una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,492, entre la primera variable “Liderazgo transformacional” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello se desestima la (Ho) y confirmamos la (Ha). En donde corroboramos la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Tercero.** Con respecto a mi segunda hipótesis específico, Existe relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se determinó la existencia de una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,534, entre la primera variable “Liderazgo transaccional” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello se desestima la (Ho) y confirmamos la (Ha). En donde corroboramos la existencia de una relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Cuarto.** Con relación a mi tercera hipótesis específica, Existe relación entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se determinó la existencia de una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0,482, entre la primera variable “Liderazgo correctivo” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello se desestima la (Ho) y confirmamos la (Ha). En donde corroboramos la existencia de una relación entre liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

**Quinto.** Por último, según mi cuarta hipótesis específica, Existe relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022, se determinó la existencia de una correlación positiva débil de Rho de Spearman = 0,339, entre la primera variable “Liderazgo pasivo” y la segunda variable “Clima organizacional”. Por ello se desestima la (Ho) y confirmamos la (Ha). En donde corroboramos la existencia de una relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Al demostrarse la existencia de una correlación positiva media entre las dos variables; es decir, entre los “Estilos de liderazgo” de los gerentes y el “Clima organizacional” en los trabajadores, se recomienda que los gerentes reciban talleres, capacitaciones de liderazgo que influyan en la mejora de los estilos de liderar, asimismo plantear estrategias y planes nuevos para generar un clima organizacional más eficiente, de ese modo se podría conseguir con mayor rapidez los objetivos planteados.

**Segundo.** Una vez llevado a cabo los talleres y capacitaciones es necesario realizar evaluaciones para poder verificar si las nuevas estrategias y planes elaborados consiguieron de manera eficiente y con mayor rapidez los objetivos planteados.

**Tercero.** Recomiendo a los gerentes de la Municipalidad distrital de Desaguadero no implementar el estilo de liderazgo pasivo porque existe una correlación positiva débil con el clima organizacional, por ende, el mencionado estilo no ayudaría en gran magnitud con el cumplimiento de los objetivos al no influir en el clima organizacional.

**Cuarto.** La manera de ejercer el liderazgo de parte de los gerentes deberá de ser dinámica, ello en razón de que tiene que estar adaptado de acuerdo a las exigencias que se vaya necesitando por los trabajadores.

**Quinto.** El gerente al momento de liderar deberá de generar confianza en sus trabajadores, teniendo así un clima organizacional estable para que se obtengan mayores productividades.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2018). *Estilos de Liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana interior "La Paz"*. tesis, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/19211/PSI-1178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Albújar, M., & Tocto, T. (2020). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional de la sub región de salud Jaén, distrito Jaén provincia Jaén, Región Cajamarca-2016*. tesis, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6671/Albujar%20Meo%C3%B1o%20Miriam%20Elena%20%26%20Tocto%20Tarrillo%20Ysela%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldana, B. (2019). *Liderazgo y Clima Laboral en la empresa "Cleaning Corp"*. tesis, Universidad Central de Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18087/1/T-UCE-0007-CPS-099.pdf>
- Barrios, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestiones educativas de gestión pública del distrito de Capachica-Puno*. Tesis, UNA, Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7908/Angel\\_Eleuterio\\_Barrios\\_Gallegos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7908/Angel_Eleuterio_Barrios_Gallegos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chata, R. (2018). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno*. tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio\\_Chata\\_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio_Chata_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, P. (2020). *Liderazgo: Definición y estilos*. tesis, Universidad Santiago de Cali, Santiago de Cali. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDER>

- AZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Díaz, A., & Vargas, L. (2021). *Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional: Una revisión bibliográfica*. Tesis, Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33937/4/2021\\_liderazgo\\_clima\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33937/4/2021_liderazgo_clima_organizacional.pdf)
- Editorial Grudemi. (2019). Liderazgo transaccional. *Recuperado de Enciclopedia Económica*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transaccional/>
- Gaviria, A., & Ratti, D. (2014). *Estilos de toma de decisión de líderes en Perú*. artículo , UPC, Lima. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/346163/Estilos%20de%20toma%20de%20decisi%C3%B3n%20de%20l%C3%AAderes%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1>
- González, J. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Santa Fe: Mc Graw Hill.
- Maraboto, J. (10 de febrero de 2021). Liderazgo transformacional. *Egade Ideas*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Molero, F., Recio, S., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 8. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez", ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. tesis, Universidad Nacional

- Autónoma de Nicaragua, Managua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Peiró, R. (19 de octubre de 2020). Autorrealización. *Enciclopedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/autorrealizacion.html>
- Peiró, R. (08 de abril de 2021). Comunicación. *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Pino, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima, Lima, Perú: San Marcos de José Aníbal Paredes Galván.
- Ramírez, K. (2021). Liderazgo Transformacional. *OCEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.pe/blog/liderazgo-transformacional.html>
- Ramírez, M. (2015). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. *RCS revista de ciencias sociales*, XVIII (1), 11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>
- Riquelme, M. (2022). ¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo? *Web y empresas*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Rivera, C. (2017). *Estilos de Liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa de Cosecha*. tesis, Universidad de Concepción, Los Ángeles. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2333/3/Rivera%20Santiba%C3%B1ez.pdf>
- Rumiré, J. (26 de junio de 2015). Liderazgo pasivo. *El Universal*. Obtenido de <https://www.eluniversal.com.co/opinion/columna/liderazgo-pasivo-8823-HCEU298593>
- Salazar, M. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Perú: Propuesta de valor*. tesis, Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2760/M\\_ADM\\_T030\\_07206628\\_M%20%20%20SALAZAR%20ZAPATER%20MARIO%20RAF AEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2760/M_ADM_T030_07206628_M%20%20%20SALAZAR%20ZAPATER%20MARIO%20RAF AEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Samar, H. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi*

2018. Tesis, USMP, Lima. ¿Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4679/alvarado\\_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4679/alvarado_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serrano, V. (11 de Julio de 2021). Supervisión. *Guía del empresario*. Obtenido de [https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#%C2%BFQue\\_es\\_la\\_supervision](https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#%C2%BFQue_es_la_supervision)
- Sucari, T. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del distrito de Santo Tomás de Cusco 2020*. Tesis, UANCV, Juliaca. Obtenido de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5762/T036\\_01552527\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5762/T036_01552527_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, C. (11 de Junio de 2017). ¿En qué consisten las condiciones de trabajo? *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>

# ANEXOS.

## Anexos 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022							
AUTOR: Juan Gabriel Juchani Laura							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar La relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar La relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Determinar La relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Determinar La relación entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Determinar La relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo correctivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.</p>	<b>Variable X:</b> Estilos de liderazgo de los gerentes				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
			X1. Liderazgo transformacional	X1.1. La influencia idealizada como atributo X1.2. La influencia idealizada como comportamiento X1.3. Motivación Inspiracional X1.4. Estimulación Intelectual X1.5. La consideración Individual	1 – 16	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Siempre (5)	Inadecuado [40 - 54] Regular [55 - 69] Adecuado [70 - 83]
			X2. Liderazgo transaccional	X2.1. Se conforma con cubrir las necesidades básicas. X2.2. Es egoísta X2.3. Considera la recompensa como un medio para lograr las metas X2.4. No tiene interés en la afiliación, reconocimiento o autorrealización	17 – 24		
			X3. Liderazgo correctivo	X3.1. Monitoreo de las tareas X3.2. Supervisión de su ejecución	25 – 28		
			X4. Liderazgo pasivo	X4.1. Actúan solo X4.2. No interfieren X4.3. Ausencia X4.4. Toma de decisiones	29 – 36		
			<b>Variable Y:</b> Clima organizacional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Y1. Autorrealización	Y1.1. Oportunidades Y1.2. Participación Y1.3. Reconocimiento Y1.4. Promueve	1 – 10	Ninguno o nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)	Inadecuado [51 – 60] Regular [61 - 69] Adecuado [70 - 78]
			Y2. Involucramiento laboral	Y2.1. Compromiso Y2.2. Logros Y2.3. Tareas diarias Y2.4. Desarrollo personal Y2.5. Calidad de vida laboral	11 – 20		

organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022?	entre el liderazgo pasivo y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.	trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022.	Y3. Supervisión	Y3.1. Brinda apoyo Y3.2. Evaluación Y3.3. Control	21 - 30		
			Y4. Comunicación	Y4.1. Comunicación dentro del área Y4.2. Comunicación interáreas Y4.3. Información oportuna Y4.4. Aceptación de opiniones	31 – 40		
			Y5. Condiciones laborales	Y5.1. Trabajo en equipo Y5.2. Administración de recursos Y5.3. Remuneración justa	41 – 50		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<b>Tipo:</b> Básico. <b>Metodología:</b> Cuantitativa <b>Diseño:</b> No experimental. <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional de corte transversal <b>Método:</b> Hipotético - deductivo		<b>Población:</b> 120 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Desaguadero  <b>Muestra:</b> 120 funcionarios  <b>Muestreo:</b> No probabilístico	<b>Variable X:</b> Estilos de liderazgo de los gerentes Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Juan Gabriel <u>Juchani</u> Laura  <b>Variable Y:</b> Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Juan Gabriel <u>Juchani</u> Laura		<b>Estadística descriptiva:</b> Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.  <b>Estadística inferencial:</b> Se usará la prueba de regresión logística ordinal a lo cual se utilizará el estadístico de Rho de Spearman		

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente estilos de liderazgo de los gerentes (x)	De acuerdo con Ramírez (2015) nos dice que el liderazgo y gerencia son definiciones distintas, pero que necesariamente deben de ir conectadas, de modo que estas pueden brindar diferentes formas y modos de cómo podría ser el futuro, así como nuevos métodos y formas de poder dirigir y realizar negocios, dado que los méritos para ser un gran gerente o líder no solo se realiza o no se forma con una fase de entrenamiento, un cambio de actitud o porque simplemente es natural, se debe tener ciertas características que los puedan distinguir de los otros.	Para mi primera variable, estilos de liderazgo de los gerentes, para poder recabar información se plantea cuatro dimensiones, y un total de 15 indicadores, para lo cual se empleará la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario, mediante la escala Likert, con un total de 36 ítems que ayudaran a recabar información y de ese modo se obtendrá los resultados esperados.	X1. Liderazgo transformacional	X1.1 influencia idealizada como atributo X1.2 influencia idealizada como comportamiento X1.3 motivación inspiracional X1.4 estimulación intelectual. X1.5 la consideración individual	Escala ordinal
			X2. Liderazgo transaccional	X2.1 se conforma con cubrir las necesidades básicas X2.2 es egoísta X2.3 considera la recompensa como un medio para lograrlas X2.4 no tiene interés en la afiliación, reconocimiento o autorrealización	
			X3. Liderazgo correctivo	X3.1 monitoreo de las tareas X3.2 supervisión de ejecución	
			X4. Liderazgo pasivo	X4.1 actúan solo X4.2 no interfieren X4.3 ausencia X4.4 toma de decisiones	
Variable dependiente Clima organizacional (y)	Teniendo en cuenta a Cruz (2020), Puesto que, este es el sector notado por los sujetos que colaboran, en el lugar donde se desarrollan dentro de una determinada organización estructural, uno que otro de los aspectos más importantes que se encuentran alrededor de un clima adecuado son: La toma de decisiones, objetivo, modo de liderar, motivaciones, cooperaciones, y relación interpersonal, sin embargo, el modo de liderar es el más específico.	Para mi segunda variable, clima organizacional, para poder recabar información se plantea cinco dimensiones, y un total de 19 indicadores, para lo cual se empleará la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario, mediante la escala Likert, con un total de 50 ítems que ayudaran a recabar información y de ese modo se obtendrá los resultados esperados.	Y1. Autorrealización	Y1.1 oportunidad Y1.2 participación Y1.3 reconocimiento Y1.4 promueve	
			Y2. Involucramiento laboral	Y2.1 compromiso Y2.2 logros Y2.3 tareas diarias Y2.4 desarrollo personal Y2.5 calidad de vida laboral	
			Y3. Supervisión	Y3.1 brinda apoyo Y3.2 evaluación Y3.3 control	
			Y4. Comunicación	Y4.1 comunicación dentro del área Y4.2 comunicación interáreas Y4.3 información oportuna Y4.4 aceptación de opiniones	
			Y5. Condiciones laborales	Y5.1 trabajo en equipo Y5.2 administración de recursos Y5.3 remuneración justa	

### ANEXO 3: Instrumentos de la primera variable

<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.					
2	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
3	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
4	Muestra confianza y seguridad ante los demás					
5	Expresa sus valores y creencias más importantes.					
6	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
7	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
8	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
11	Construye una visión motivante del futuro.					
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
13	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
14	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					
15	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
16	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Dedica tiempo a enseñar y orientar.					
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
21	Me ayuda siempre que me esfuerce.					
22	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
23	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.					
24	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.					
<b>Dimensión 3: Liderazgo correctivo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
26	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.					
27	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
28	Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.					
<b>Dimensión 4: Liderazgo pasivo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.					
30	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.					
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					
33	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.					
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.					
35	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.					
36	Le cuesta tomar decisiones					

## Anexo 4 INSTRUMENTO DE LA SEGUNDA VARIABLE

<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los jefes expresan reconocimiento por los grupos					
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La institución promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo					
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Me siento comprometido con el éxito en la institución.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.					
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.					
30	Existe un trato justo en la institución					
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conoce los avances en otras áreas u oficinas de la institución					

<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## Anexo 5 validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>								
1	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	x		x		x		
2	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	x		x		x		
3	Actúa de modo que se gana mi respeto.	x		x		x		
4	Muestra confianza y seguridad ante los demás	x		x		x		
5	Expresa sus valores y creencias más importantes.	x		x		x		
6	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	x		x		x		
7	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	x		x		x		
8	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	x		x		x		
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	x		x		x		
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	x		x		x		
11	Construye una visión motivante del futuro.	x		x		x		
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	x		x		x		
13	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	x		x		x		
14	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	x		x		x		
15	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	x		x		x		
16	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>								
17	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	x		x		x		
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	x		x		x		
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	x		x		x		
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	x		x		x		
21	Me ayuda siempre que me esfuerce.	x		x		x		

22	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	x		x		x		
23	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	x		x		x		
24	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Liderazgo correctivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	x		x		x		
26	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	x		x		x		
27	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	x		x		x		
28	Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Liderazgo pasivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
29	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	x		x		x		
30	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	x		x		x		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	x		x		x		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	x		x		x		
33	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	x		x		x		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.	x		x		x		
35	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	x		x		x		
36	Le cuesta tomar decisiones	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		

5	Los jefes expresan reconocimiento por los grupos	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
8	La institución promueve el desarrollo del personal	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	x		x		x		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	x		x		x		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	x		x		x		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	x		x		x		
30	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
40	Se conoce los avances en otras áreas u oficinas de la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
42	Los objetivos del trabajo son retadores.	x		x		x		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x		
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
46	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas.	x		x		x		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		

49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x		

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

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Pérez Ruibal Regalado Eliana**

**DNI: 15427987**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración**

- <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

**7 de octubre del 2021**

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




---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	x		x		x		
2	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	x		x		x		
3	Actúa de modo que se gana mi respeto.	x		x		x		
4	Muestra confianza y seguridad ante los demás	x		x		x		
5	Expresa sus valores y creencias más importantes.	x		x		x		
6	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	x		x		x		
7	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	x		x		x		
8	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	x		x		x		
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	x		x		x		
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	x		x		x		
11	Construye una visión motivante del futuro.	x		x		x		
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	x		x		x		
13	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	x		x		x		
14	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	x		x		x		
15	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	x		x		x		
16	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
17	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	x		x		x		
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	x		x		x		
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	x		x		x		
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	x		x		x		
21	Me ayuda siempre que me esfuerce.	x		x		x		

22	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	x		x		x		
23	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	x		x		x		
24	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Liderazgo correctivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	x		x		x		
26	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	x		x		x		
27	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	x		x		x		
28	Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Liderazgo pasivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
29	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	x		x		x		
30	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	x		x		x		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	x		x		x		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	x		x		x		
33	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	x		x		x		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.	x		x		x		
35	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	x		x		x		
36	Le cuesta tomar decisiones	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		

5	Los jefes expresan reconocimiento por los grupos	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
8	La institución promueve el desarrollo del personal	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	x		x		x		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	x		x		x		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	x		x		x		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	x		x		x		
30	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
40	Se conoce los avances en otras áreas u oficinas de la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
42	Los objetivos del trabajo son retadores.	x		x		x		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x		
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
46	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas.	x		x		x		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		

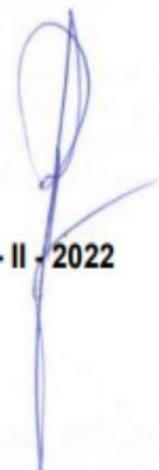
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Proba***

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

**Apellidos y nombres del juez validador. *López Landauro Rafael Arturo***  
**DNI: *08273208***

**Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones***

  
**14 - II - 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	x		x		x		
2	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	x		x		x		
3	Actúa de modo que se gana mi respeto.	x		x		x		
4	Muestra confianza y seguridad ante los demás	x		x		x		
5	Expresa sus valores y creencias más importantes.	x		x		x		
6	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	x		x		x		
7	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	x		x		x		
8	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	x		x		x		
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	x		x		x		
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	x		x		x		
11	Construye una visión motivante del futuro.	x		x		x		
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	x		x		x		
13	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	x		x		x		
14	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	x		x		x		
15	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	x		x		x		
16	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
17	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	x		x		x		
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	x		x		x		
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	x		x		x		
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	x		x		x		
21	Me ayuda siempre que me esfuerce.	x		x		x		

22	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	x		x		x		
23	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	x		x		x		
24	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Liderazgo correctivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	x		x		x		
26	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	x		x		x		
27	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	x		x		x		
28	Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Liderazgo pasivo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
29	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	x		x		x		
30	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	x		x		x		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	x		x		x		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	x		x		x		
33	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	x		x		x		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.	x		x		x		
35	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	x		x		x		
36	Le cuesta tomar decisiones	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		

5	Los jefes expresan reconocimiento por los grupos	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
8	La institución promueve el desarrollo del personal	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Me siento comprometido con el éxito en la institución.	x		x		x		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	x		x		x		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	x		x		x		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	x		x		x		
30	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
40	Se conoce los avances en otras áreas u oficinas de la institución	x		x		x		
<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
42	Los objetivos del trabajo son retadores.	x		x		x		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x		
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
46	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas.	x		x		x		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		

49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

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

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**      **Dios Zárate Luis Enrique**

**DNI: 07909441**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración**

**14 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




---

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 6 carta de autorización



# Municipalidad Distrital Desaguadero



*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

Desaguadero, 11 de mayo de 2022

Señores

Escuela de Administracion

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, Félix Oscar Anchapuri Chura, identificado con DNI N° 01869568 representante de la empresa/institución Municipalidad Distrital Desaguadero con el cargo de Jefe de Recursos Humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Juan Gabriel Juchani Laura

Está autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis, titulada “Estilos de Liderazgo de los Gerentes y Clima Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, periodo 2022”

Si  No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DESAGUADERO  
  
C.P.C. Félix Oscar ANCHAPURICHURA  
JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Firma y Sello



## DECLARACION JURADA

Por el presente documento, yo **Juan Gabriel Juchani Laura** Identificado/a con DNI N **75659925**, bachiller de la carrera de **Administración y negocios internacionales**, de la universidad Alas peruanas declaro:

Que no he realizado ni realizare trámite administrativo alguno para obtener mi título profesional

De **Administración** en mi universidad de origen, o en otra universidad distinta a la universidad cesar vallejo.

Así mismo declaro que, en caso de acreditarse la falsedad o el incumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes, autorizo a la Universidad César Vallejo a cancelar el trámite de mi título profesional o declarar la nulidad del mismo, si fuera el caso, así como solicitar la nulidad del registro del título en la SUNEDU, reconociendo además que, en caso de verificarse cualquiera de los supuestos antes mencionados, no tendré derecho a la devolución de los pagos por derecho de inscripción, desarrollo del taller y carpeta de grado.

Lima 16 de mayo del 2022

  
  
Firma del estudiante  
DN: 75659925

## Anexo 8 declaración de consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OFICINA DE INFORMES Y ADMISION

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: " Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022" Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima 16 de mayo del 2022

Nombre del participante: Juan Gabriel Juchani Laura.  
DNI: 75659925



Firma

Investigador

Juan Gabriel Juchani Laura  
75659925



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo de los gerentes y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, Periodo 2022", cuyo autor es JUCHANI LAURA JUAN GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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 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, 24 de mayo del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07909441 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 24-05- 2022 17:06:08

Código documento Trilce: TRI - 0302986