



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una
empresa de Guayaquil 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Zamora Briones, Flora Cecilia (orcid.org/0000-0002-0400-5533)

ASESORES:

Dra. Mendez Ilizarbe, Gliria Susana (orcid.org/0000-0001-9919-2003)

Mg. Chavez Mayta, Robert Willie (orcid.org/0000-0002-6397-0325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Realizar una dedicatoria por un trabajo realizado es muy complejo, iniciaría con una dedicatoria hacia mi persona, por haber hecho realidad un sueño, por cumplir una meta y por ser ejemplo para mis hijos y nietos. Todo el esfuerzo plasmado en este trabajo producto de mi dedicación merece que reconozca el esfuerzo y trabajo, por las horas que no descansé preocupada en mantener un equilibrio entre mi trabajo y mi sueño.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Padre Celestial y a mi Madre María, sin su bendición esto no hubiera llegado a tener un buen final; luego a mi familia, por los momentos en que disculparon mi ausencia en momentos en que requerían de mi presencia, todo por un compromiso adquirido conmigo misma, el poder obtener una maestría. Agradecida con quienes aportaron con su granito de arena en lograr este objetivo



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE GUAYAQUIL 2023", cuyo autor es ZAMORA BRIONES FLORA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 25 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA DNI: 07059554 ORCID: 0000-0001-9919-2003 | Firmado electrónicamente por: GSUSANAMI el 01- 08-2023 22:33:57 |

Código documento Trilce: TRI - 0617513

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÒRICO | 5 |
| III. METODOLOGÌA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 17 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Métodos de análisis | 20 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 33 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Frecuencia del liderazgo administrativo | 22 |
| Tabla 2 | Resultados de las dimensiones de la variable 1 | 23 |
| Tabla 3 | Resultados de la aplicación de la variable clima organizacional. | 24 |
| Tabla 4 | Frecuencia de la dimensión autonomía | 25 |
| Tabla 5 | Frecuencia de la dimensión equidad | 26 |
| Tabla 6 | Frecuencia de la dimensión innovación | 27 |
| Tabla 7 | Prueba de normalidad de la muestra de estudio | 28 |
| Tabla 8 | Correlación bivariada de la hipótesis general | 29 |
| Tabla 9 | Correlación de la hipótesis específica 1 | 30 |
| Tabla 10 | Correlación de la hipótesis específica 2 | 31 |
| Tabla 11 | Correlación de la hipótesis específica 3 | 32 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño

17

RESUMEN

Conocer las necesidades de cada empresa es algo muy complejo que involucra o responsabiliza al personal que maneja el talento humano al igual que sus directivos, ante esto surge la necesidad de realizar esta investigación “Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil, 2023, tomando como sustento las falencias que existen en las organizaciones al estar expuestas a observaciones por incumplir con las diferentes leyes y normas reguladoras en el país, lo que motiva su objetivo general, Determinar la relación entre el Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023; una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional, se consideró la técnica de la encuesta y su herramienta el cuestionario de Ortega con 24 interrogantes de sus tres dimensiones para la variable Liderazgo administrativo y, 18 preguntas para la variable clima organizacional, dejando como resultado una correlación de 0,726 para ambas variables y una Sig. <,001, del total de 120 encuestas realizadas, dejando como conclusión que es evidente la dependencia entre las dos variables de este estudio, rechazando la hipótesis nula y validando la hipótesis general y específicas.

Palabras clave: Autonomía, clima organizacional, equidad, innovación, liderazgo administrativo.

ABSTRACT

Understanding the needs of each company is a very complex task that involves or places responsibility on the personnel managing human talent as well as their executives. In light of this, the need arises to conduct this research, "Administrative Leadership and Organizational Climate in a company in Guayaquil, 2023," taking into account the deficiencies that exist in organizations when they are subject to observations for non-compliance with various laws and regulations in the country. This motivates the general objective of determining the relationship between administrative leadership and organizational climate in a company in Guayaquil in 2023. The research is of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational level. The survey technique was considered, and the questionnaire by Ortega with 24 questions for the three dimensions of the administrative leadership variable and 18 questions for the organizational climate variable was used as the tool. The result showed a correlation of 0.726 for both variables and a Sig. <0.001. Out of the total of 120 surveys conducted, it can be concluded that there is a clear dependence between the two variables in this study, rejecting the null hypothesis and validating the general and specific hypotheses.

Keywords: autonomy, organizational climate, equity, innovation, administrative leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Existen varias formas de analizar temas específicos, en esta ocasión el trabajo expuesto detalló las falencias que existen en las empresas de Guayaquil, al querer establecer directrices que son de cumplimiento obligatorio para evitar ser observados por los organismos de control que están atentos al desempeño profesional en todas las instituciones, pero este cumplimiento no satisface la expectativa de los servidores causando descontento y buscando responsables en cada una de las autoridades dejando como resultado un clima organizacional y laboral en condiciones preocupantes por la ausencia de líderes comprometidos con su rol administrativo.

Cuando falla el liderazgo existe desorden en los trabajos y su rendimiento cae, es ahí donde inicia el interés por mejorar la situación presentada. Liderazgo es una cualidad que poseen determinadas personas para delegar funciones equitativas con el propósito de que sean realizadas de forma correcta y oportuna, manteniendo un comportamiento ejemplar ante los subordinados, la misma que es observada para su continuidad. Centro Europeo de Posgrados. CEUPE, (2023)

El liderazgo tiene la facultad de servir de estímulo a los ciudadanos coadyuvando al mantenimiento de una estructura democrática. A veces las opiniones de terceros influyen en las vidas de las personas, el conformismo se presenta cuando no se defiende las posturas impidiendo asumir responsabilidades. Se debe actuar con seguridad, para evitar asumir comportamientos que dificulten obtener datos precisos para la toma de decisiones. Por lo indicado se puede mostrar la importancia de contar con líderes éticos que rescatan a los protagonistas que median comportamientos para la toma de decisiones. CEPAL, (2022).

Para tratar de liderazgo es importante la equidad en los cargos, mayor responsabilidad a las mujeres que, en lo social son mejores negociadoras, recalcar la importancia de la educación que desempeña un papel importante en lo relacionado a la toma de decisiones de los líderes en determinado momento. Es importante la participación de mujeres en los cargos de liderazgo, y conquista de

resultados, obligando al hombre a esforzar sus capacidades en el desarrollo de sus actividades para que sean mejor en sus resultados. UNESCO, (2017).

También, se puede considerar lo que publica CEPAL, 2020, Al indicar que la gestión administrativa es de mucha relevancia en una empresa de cualquier tipo, por estar direccionada a lograr metas trazadas en la organización con la aplicación de los períodos inseparables del proceso administrativo entre los que se considera la programación, distribución, orientación y control. Es decir que la gestión administrativa en una compañía consigue favorecer los resultados financieros, ayudando en todos los aspectos del desarrollo de un país. En concordancia con lo expresado se puede indicar que un liderazgo administrativo incentiva un buen desarrollo de las empresas, el guiará a sus colaboradores y los orientará a culminar con buenos indicadores al finalizar las metas trazadas por medio de los objetivos.

Una administración laboral fuerte es indispensable para conseguir el objetivo de trabajo digno. En Ecuador, la OIT apunta a la alineación de contenidos y métodos encaminados a optimizar su mediación en la revisión de las situaciones de trabajo. (OIT, 2020)

Con la prioridad de igualar las excelentes habilidades de clima con el liderazgo, y el ambiente laboral, implementados por los establecimientos del lugar el Ministerio del Trabajo reconoció las falencias que se presentan en esta dependencia y promueve un mejor ambiente con líderes que originen cambios productivos en las empresas. Ministerio de trabajo, (2022)

Toda empresa por la necesidad de lograr un liderazgo motivado por el clima organizacional de sus empleados, realiza acciones que permiten optimizar los modelos de eficacia de la misma, originado por el interés de mantener indicadores de logros que conserven a la empresa entre las mejores. Surgió este tema por la ausencia de un clima organizacional que facilite el desarrollo de actividades diarias productivas, en las empresas las personas en la actualidad no valoran lo que tienen y restan importancia a las funciones a ellos asignadas, cuando un equipo de trabajo se siente identificado con su inmediato superior realiza sus tareas u oficios de mejor forma.

Lo expuesto en las líneas anteriores, es confirmar la importancia que tiene el liderazgo administrativo, sin este no existe responsabilidades, las tareas en el departamento se las realiza por inercia y no por lograr metas y objetivos que permitan mejorar el clima organizacional, hay que mantener lideres que creen empatía por trabajar en equipo.

Ante la problemática se pretende encontrar directrices que permitan solucionar el problema general de este trabajo ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023?; y sus específicos: ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo y la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023?, ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo y la equidad en una empresa de Guayaquil 2023? Y ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo y la Innovación en una empresa de Guayaquil 2023?

Su justificación teórica se encuentra en la necesidad de trabajar acorde con los paradigmas creados para el adelanto de los movimientos con la vigilancia de los líderes, con la aplicación de este trabajo se podrá lograr mejorar el clima organizacional, si se cuenta con un buen liderazgo. En lo práctico este proyecto beneficia a los empleados de empresas de Guayaquil, se tratará de disminuir los tiempos de elaboración de las tareas asignadas por errores en la falta de aplicación del procedimiento instruyendo a los colaboradores de la importancia y facilidad de su aplicación. En lo metodológico, su agilidad en el adelanto de los movimientos del personal de las empresas, que se encuentran sin el apoyo de los empleados por mejorar su liderazgo, causando la realización de trabajos que luego son anulados por la falta de colaboración. Como toda empresa papel principal desempeñan las finanzas que, de lograr cumplir los objetivos trazados, se podrá cumplir y tener una empresa solvente ante los desafíos que se presentan a diario en las instituciones.

Para lograr las metas de este estudio se estimó como objetivo: Determinar la relación entre el Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023; y sus definidos: Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023, Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la equidad en una empresa

de Guayaquil 2023; y Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la innovación en una empresa de Guayaquil 2023.

Como hipótesis general se consideró: El liderazgo administrativo se relaciona con el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023; Y como específicas se consideró: El liderazgo administrativo y su relación con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023; El liderazgo administrativo y su relación con la equidad en una empresa de Guayaquil 2023; y El liderazgo administrativo y su relación con la innovación en una empresa de Guayaquil 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para conceptualizar este trabajo se analiza lo expuesto por los estudiosos de este tema en el que expresan sus motivos, iniciemos con las internacionales.

Chacón, et al. (2022), presenta un artículo con enfoque cuantitativo, que se debe considerar los resultados de la mediación que se desarrolló entre liderazgo y equipos directivos, validado con la encuesta que realizó a las autoridades de 113 empresas, dejando un resultado positivo de la influencia que ejerce el liderazgo en las empresas, esto le permitió verificar las hipótesis del estudio, que sirvieron de guía para los cuestionarios aplicados a los directivos de 113 empresas, que luego del análisis estadístico realizado, los resultados obtenidos seleccionados por tamaño indican que el 6,4% eran microempresas, 26,4% pequeñas, las medianas representaron el 40,8% y las grandes el 26,4%, ellos señalaron que es relevante el liderazgo compartido en el perfeccionamiento de los colaboradores de las empresas, y favorece a las teorías de liderazgo, además comenta que esta no ha sido estudiada en Latinoamérica.

García et al. (2022), en su entrega científica presenta como objetivo evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el Burnout en un hospital público en México, con un enfoque cuantitativo manteniendo un corte transversal, aplicando su técnica la encuesta por medio del cuestionario interesado en medir el liderazgo, la misma que fue realizada a 102 servidores, los mismos que no contienen ningún sesgo metódico. Esta encuesta deja como resultado que el liderazgo interinstitucional tiene un efecto negativo sobre el estado de los empleados en relación a su salud.

Cardoso (2022), en su investigación que detalla como objetivo analizar el clima organizacional de colaboradores, realizada con enfoque descriptivo correlacional, la muestra fue casual, formada de 38 empleados (71 % de sexo femenino y 29 % masculino, con una edad comprendida entre los 29-39 años, 61 % tiene estudios de posgrado, 79 % una antigüedad de ocho años), los cuestionarios fueron enviados por correo electrónico y WhatsApp ; los resultados del instrumento aplicado (cuestionario) demuestran que existe una correlación

significativa del (0.847) en referencia a la toma de decisiones, y de (0.711) de trabajo en equipo; especificando que existe una correlación entre trabajo en equipo e identidad, destacando un clima favorable en el trabajo.

Daza (2021), cuando manifiesta que una empresa debe ser más humanizada, que hay que preocuparse del talento humano y de su perfeccionamiento general, insertando un objetivo para las empresas palmeras del sector, de tipo cuantitativa, descriptiva y con corte transversal, aplicando un muestreo aleatorio, obteniendo una muestra de 301 empleados entre personal técnico y administrativo; dejando como resultado en sus cuestionarios que la mejora del clima organizacional se evidencia en los detalles más notables en los empleados como es el salario, estimulación plan de carrera, y el trabajo en equipo, lo que deja como conclusión que para un buen clima se debe priorizar la remuneración, infraestructura y las relaciones personales de comunicación y liderazgo.

Castillo (2019), mostrando que el gerente, administrador o jefe es el responsable de crear las políticas que permitan mantener un clima organizacional acorde al desempeño laboral, plasmando su objetivo en relación a los trabajadores, usando una metodología descriptiva transversal y correlacional, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como su instrumento, aplicados a una muestra de 88 trabajadores, lo que deja como resultado que el 54.5% mantienen un liderazgo transaccional alto y el 55,7% su liderazgo es transformacional bajo, al preguntar en relación a la gerente su resultado fue 50%, es decir que está pareja su aceptación; en relación al clima organizacional el porcentaje se inclinó hacia conseguir o implementar mejoras en un 68,2%.

Castillo (2023), El aporte de este trabajo cuyo objetivo fue crear la dependencia entre habilidades directivas y la innovación pública, aplicando una investigación básica, y el nivel descriptivo correlacional, con un muestreo no probabilístico, y una población de 263 obreros y un muestreo de 136 recursos humanos. se empleó el cuestionario, decidiendo encuestas para las variables. Entre los resultados importantes de la exploración, hallamos que el 75,74% de la clase obrera distinguen como favorable las habilidades directivas; y en relación a la

innovación pública el 41.18% observa que el nivel es inmejorable, mostrando una correlación sobria con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602. Concluyendo la variable habilidades directivas esta correlacionada con la Innovación Pública, En reseña al paralelismo de la innovación pública la opinión de los obreros del municipio distrital, el 41.18% observan como no optimo, el 25% rotulan un moderado nivel y, el 33.82%, divisa como óptima la innovación pública.

Bajaña-Alvarado (2022), en su trabajo realizado, tratando de encontrar motivos que afectan el clima laboral trabajando con su objetivo, analizar la influencia del liderazgo en la gestión de los participantes en este cambio; con un enfoque cuantitativo; verificando su aplicabilidad, con la encuesta como técnica aplicada con el cuestionario que fue realizado por 36 de los 60 empleados de la institución, detalladas mediante tablas dinámicas, dejando un resultado de 86% expresando su descontento con el clima laboral, y el 14% restante indican que es bueno, lo que deja como conclusiones la urgencia de elaborar cambios que enlacen una convivencia diaria que faciliten el manejo de conflictos y algo muy importante el poder decidir mejoras que beneficien al personal, que esto sea de forma general y no para un grupo minúsculo, con el interés de contar con un plan de gestión aplicable de acuerdo a las necesidades de la institución.

Zambrano (2022), de las variables de este estudio en el que detalla que es un tema analizado en pocas ocasiones en el que detalla que el objetivo principal fue conocer la complacencia profesional de mayor representatividad en el clima organizacional del ámbito educativo, considerando a las cinco instituciones más representativas de Manabí, realizando un trabajo con enfoque cuantitativo, descriptivo, con representatividad con una muestra de 156 colaboradores, que recibieron por correo electrónico sus respectivas encuestas para el desarrollo, las mismas que expresan como consecuencia que los componentes de mayor dominio en el clima son todos los que se refieren a satisfacción laboral personal, indicando mayor aceptación en aquellas que se describen intenciones y objetivos; dejando evidenciado una correlación positiva significativa en la estadística presentada entre las variables aplicadas.

Diaz (2021), Este trabajo realizado maneja un tipo de liderazgo transformacional para confrontar la autopercepción de 309 alumnos de posgrado de ambos sexos, con una metodología cuantitativa no probabilística, el total de personas que completaron sus encuestas, representando el 30 % del total de alumnos de posgrado en las IES implicados. Se muestra estadística descriptiva y coeficiente de Cronbach. Cuatro constructos tienen índices de confiabilidad arriba del esquema ($\alpha \geq .70$), y uno de ellos, faculta a los otros para que procedan, manteniendo un índice por encima del mínimo admisible ($\alpha < .70$).

Andrade (2020), Lo importante de este estudio con enfoque cuantitativo, fue el determinar la correlación positiva que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta indagación fue no experimental, descriptiva y correlacional, con una población de 40 servidores, se aplicó como técnica la encuesta aplicando el cuestionario como instrumento, con ítems referentes a las dimensiones de clima organizacional, y para la satisfacción laboral se detallaron 15 preguntas, sus resultados los obtuvieron con tablas de frecuencias y determinaron una confianza del 90%; está de acuerdo con el clima laboral de la empresa y el 10% restante no; en cambio para la relación laboral, el 80% está satisfecho, lo que expresa en su conclusión que su relación es positiva.

Franco et al. (2017), en su estudio realizado donde plantean su objetivo conocer los estilos de liderazgo aplicado en temas laborales del recurso humano de las compañías de servicios que están en Ecuador; aplicando una metodología con enfoque cuantitativo, de naturaleza descriptivo, por utilizar técnicas estadísticas es correlacional; su muestra la forman 322 servidores de dos compañías de servicios establecidas en el Ecuador; Se manipula el instrumento como cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), formado por 45 ítems medidos por la escala de Likert, con resultados de dos variedades de estudio uno descriptivo y otro correlacional, estos instrumentos (MLQ), permitieron medir las variedades de liderazgos presentando un coeficiente de confiabilidad de 0,752 y en satisfacción de 0,75 de Alfa de Cronbach, lo que los ubica en los rangos permitidos; en su conclusión se expresa la necesidad de programar nuevos estudios que contenga la percepción, medición y motivación al personal.

Continuando con lo expresado en relación a la variable Liderazgo Administrativo, se especifica que el temple de los líderes incide en el desempeño de los participantes, los individuos que penden de ellos manifiestan su conducta anímica en correspondencia a las alteraciones y escenarios del medio. Si los individuos prefieren abarcar muchos acontecimientos y poseen aceptación, es recomendable que se complete todas las formas de liderazgo efectivas a través de lo llamado gestión interactiva, en donde el mecanismo de ubicación social lo consigue con la colaboración de los individuos (Bowles, 2020). De ahí que, la apariencia de una cualidad de liderazgo positivo animará a tomar la decisión y esforzarse por establecer primicias en la ejecución de sus diligencias en su jornada profesional.

Luego que se entiende por administrativo; la poderosa aplicación de los recursos para alcanzar efectos enfocados a conseguir fines y objetivos trazados por la empresa. (Galarza, 2020). Gracias a esto existen metas cumplidas en las empresas, al dedicarse a lograr cumplir con las expectativas trazadas, se deja conceptualizado que, el liderazgo consigue definirse a modo de un conjunto de actuaciones que el individuo que espera ser líder optará por evidenciar lineamientos positivos que convengan a que la alcancen. Esta conceptualización involucra otros aspectos, como una cantidad de actuaciones especiales de liderazgo, la facilidad de poder lograr seguidores y la disposición de los individuos de seguirlo.

Freud, (S/F), expresa que la resistencia a los cambios con un líder ensalzado que, como un guía hacia su tropa, facilita el lanzamiento para que un grupo participe con ideales usuales lo que facilita el enlace con el liderazgo.

El liderazgo administrativo según Chiavenato (1993) sustenta que, el liderazgo es el dominio que posee una persona sobre otras para determinados actos, encaminada en la comunicación humana para la consecución de las metas trazadas. Indicando que son varios los apéndices que de ella se derivan como la percepción, las características y la cultura organizacional.

Mintzberg (1986), otra conceptualización de lo que es un líder desde la representación de la tendencia administrativa, las funciones inherentes del directivo

sin importar su rama, están encaminadas a tomar decisiones, en las funciones de interrelación y liderazgo. De igual forma, en relación a que decisiones tomar se puede notar que sus decisiones se orientan hacia los efectos en un futuro de las decisiones presentes. En lo privado la presencia de las empresas está en manos de las decisiones legítimas que logren en el plazo determinado.

En los procesos de una organización podemos hallar una distribución organizacional que facilita oportunidades a los líderes, para desempeñarse como un baluarte del departamento. A través del enfoque formal se otorga al empleado tanto el status registrado, como información selecta de la compañía y de su mercado, la que consigue acumular al instante de transferir la información y comunicar la manera de contribuir al desempeño de lo que requieren los empleados, con el fin de ejercer su liderazgo conduciendo a sus seguidores a un trabajo exitoso. Al hablar de liderazgo administrativo los ejecutivos deben estar conscientes de su papel en el contexto organizacional, esto les demanda presentar conductas que señalen su carácter para convencer al personal que labora con ellos entusiasmándolos para lograr objetivos trazados.

Un líder idóneo es aquel que puede desarrollar sus actividades en un ambiente conjunto entre sus empleados y los del mismo nivel, logrando su movimiento parejo hacia el mismo horizonte; la organización demanda comportamientos específicos para cada enfoque y exige actuaciones y perfeccionamiento de capacidades diferentes en sus empleados. Es transcendental que el líder administrativo maneje la organización que proporcione el argumento para las interacciones generales (Clement, 1991). Un líder preparado entiende la importancia de asignar labores o funciones, de manera que estimulen y fomenten retos, asegurándose que los responsables ostenten el conocimiento y los motive dándoles fuerzas y apoyo cuando lo necesiten. La estructura junto a las funciones asignadas, ofrecen una administración de oportunidades incentivando el liderazgo administrativo. El diseño de la organización facilita las bases para un juicioso liderazgo, fuera de las personas que en realidad desean ostentar este cargo para aprender a desenvolverse como líderes, llevando a sus colaboradores al desempeño de las aspiraciones de la empresa y de forma particular del

departamento en el que laboran. En la actualidad un buen liderazgo permite lograr éxitos en las empresas.

Para conceptualizar la variable liderazgo administrativo: Es el conjunto de comportamientos que la persona que desea ser líder escoge evidenciar para convencer a otros a que la sigan, implicando un conjunto de comportamientos característicos de liderazgo, el poder de decidir ser o no líder, el ánimo de convencer a otros y la decisión de las personas de seguirlo. (Gaviláñez, et al., 2018).

La variable de estudio tiene sus tres dimensiones que permitirán lograr los objetivos deseados como son percepción, características y cultura organizacional de lo que se desprende los conceptos operacionales de los mismos que se detallan aquí:

Percepción: considerada como un elemento envuelto, el más distinguidos y facilita una interacción con las características enunciadas como: estilo, percepción, inteligencia selectiva, pensamiento, tamices mentales, dogmas, esperanzas y escaseces. Es la facultad o participación del ambiente organizacional que se distingue por los integrantes de la empresa, teniendo influencia en la conducta. (Chiavenato, 2007)

En la actualidad, existen cambios constantes, formando diferencias en la globalización originando caídas de toda clase de muros facilitando autonomía en la mercantilización de productos en todo el planeta, favorecidos por la tecnología y sus constantes progresos que permiten disminuir costes perfeccionando el recurso, a niveles antes no esperados, en la disminución de tiempos que es algo favorable para todos los empresarios. Desde este punto de vista surge la importancia de una introspección del entorno social antes de la decisión final de cambios. Gracias a la percepción se puede establecer operaciones e inclinaciones en el entorno. La percepción es la relación con el método percepción – conciencia, aunque esta no es la razón de la psicología o aquel objetivo obtenemos en la correlación con el universo externo, le corresponde más a la defensa ante las provocaciones del exterior. (Freud, S/F)

Con todo lo expuesto se puede establecer que la percepción se fundamenta con los estímulos o sucesos que invaden el cerebro por medio de los sentidos, los mismos que son tamizados por nuestros principios o paradigmas y luego dan una respuesta, al ser nuestro cerebro una máquina perfecta con un funcionamiento que emite respuestas inmediatas.

Otra dimensión considerada es característica, cuenta con puntos que aprueban el estudio correcto de lo que es aplicado en compañías y organizaciones para la efectiva administración y manejo de los recursos, manifestados por su uso al establecer programaciones y desempeñar funciones y objetivos; ser organizado con los objetivos de la empresa, buscando su utilización de forma simple y efectiva; con etapas interrelacionadas que consiguen fraccionarse encargada de planificar, organizar; controlar; con un ciclo repetitivo de acuerdo a los objetivos planteados; lo más importante es ser valorado por los integrantes de la compañía. Chiavenato, (2007)

Las características propias del inconsciente: Admite que ideas contradictorias coexistan una cerca de la otra. Sus contenidos no poseen niveles de certeza tienen doctrinas bien ejecutadas, que no son colocadas en cronológicamente. (Freud, S/F)

Por último, la dimensión cultura organizacional, es un procedimiento de reconocimientos y valores que se desenvuelve en una empresa o sus filiales, con el fin de orientar o determinar políticas a seguir de acuerdo a sus necesidades. Chiavenato, (2007); se nota más cuando las empresas poseen gran impacto en la vida de los participantes, por estar presente en las etapas de sus vidas. Es por ello, que la cultura organizacional muestra los elementos que los individuos poseen entre sí, en función de la empresa en que trabajan indicando sus preferencias en gustos, creencias, nacionalidad, estilos. Al hablar de cultura organizacional ampliamos los paradigmas de este estudio, guiando a los empleados de cómo mantener sus prioridades en el trabajo, contestando con rapidez las interrogantes de los clientes sin tener una vigilancia constante aumentando su importancia. La cultura organizacional es el conjunto de dogmas con la que colaboran los integrantes de una organización siendo la mejor manera de crear las cosas, las

mismas que concretan el enfoque que la compañía tiene de sí misma y de su hábitat. (Freud, S/F)

Entre las Bases teóricas relacionadas al liderazgo, se consideraron las siguientes conceptualizaciones que emiten expertos en sus hipótesis en relación a rasgos y particularidades de los líderes, que a su vez encierran todos sus aspectos, son:

Teoría del Gran Hombre

Específicamente aborda la superioridad con la que nace una persona, que le facilita la persuasión, influencia y, dominio en relación a todo un grupo. Esto tuvo su origen en la filosofía y psicología que se aplicaba en el siglo XIX; indicando que los líderes tenían cualidades diferenciales, que luego de un tiempo se descartó por diferentes resultados opuestos de varias investigaciones. Peris (1998).

Teorías de Rasgos

Se fundamenta en indicar que un líder, posee características diferenciales, indestructibles e innatas, exteriorizadas desde muy corta edad, que se las asocia a su capacidad de influir en las personas, indicando que el contar con estas cualidades permite o facilita ejercer un liderazgo. Se lo considera como algo único, extendido y focalizado, con la suficiente facultad de enlazar las reacciones y de comenzar y orientar maneras adecuadas de comportamiento. (Allport, 1966)

Teoría del liderazgo carismático

El carisma es la forma de transferir emociones sin necesidad de hablar, de acuerdo a lo indicado en el Test Efectivo de la Comunicación (TEC), con la finalidad de tantear capacidades validas y confiables, los resultados de análisis del carisma los delimita en cuatro elementos. (L., 1982) saber oír, manifestar compañerismo.

La teoría de McGregor

Se fundamenta en las competencias con las que cuentan los líderes corporativos, la forma en que estas inquietan a los partidarios y las competencias

entre ellos. Se diferencian en las acciones que realizan los del grupo X (reactivos, sin propuestas, con malas vibras) y los del grupo Y (proactivas, con propuestas, generadores de resultados y dispuestos al cambio); estos dos grupos son el timón de esta investigación en el sector empresarial, al existir persona que se encasillan en uno de ellos, de ahí la importancia de liderar de forma correcta para que todos los X, se transformen en Y.

La necesidad de valorar el aspecto afectivo de las personas, el creyendo que un líder es un pilar notable en una empresa, para que esta alcance ganancias económicas, la manera de ser de cada líder influye en los trabajadores y en el buen clima de la empresa, este sirve de estimulación y bienestar, resaltando que un líder estrepitoso, presenta autoconciencia para discernir lo bueno de lo malo en un escenario, dejando a un lado sus emociones, con la finalidad de expresar empatía, compañerismo y alegría. (Sabate, 2020)

Cuando nos referimos a clima organizacional, nos estamos direccionando básicamente al comportamiento del individuo, que afecta su entorno laboral, y la incidencia en su desempeño, demostrando el aspecto humano en estos casos que ayuden a mejorar la situación de los empleados. Chiavenato, (2014) indica que el clima organizacional consigue ser determinado como las cualidades o posesiones en un ámbito laboral que son aceptadas o habitadas por los integrantes de una organización, que tienen influencia directa en las conductas de sus colaboradores. Son dos unidades fundamentales para el crecimiento de la producción laboral en épocas en que la asistencia genera superioridades competitivas. Se considera a la creatividad como un punto a valorar, al igual que la creación, la elasticidad, el trabajo en equipo, la eficacia en la atención al público, la autoevaluación, el crecimiento permanente y la preferencia por un trabajo bien realizado, en vista de que estos elementos se ven manifestados en la conquista del crecimiento de la institución.

Se conoce como clima organizacional al conjunto de acciones, instrucciones y circunstancias que se crean en el interior de las empresas, encargadas de velar por la complacencia del recurso humano con el que cuenta en su lugar de trabajo, buscando ayudar para un ambiente de trabajo excelente, destacando el

lugar donde los trabajadores realizan sus funciones del día y en la fomentación de rutinas efectivas para todos. Chiang-Vega, (2017)

Para Clima organizacional se consideran las dimensiones desde la oferta de Koys y Decottis son las siguientes: a) Dimensión autonomía: refiriéndose a las competencias y autoridad que se le asignen a un trabajador para ejecutar su función de forma mejorada, y no estar dependiente de opiniones ajenas, (Chiang-Vega, 2017); en concordancia con lo indicado por el observatorio para América Latina y el Caribe, que considera en un contexto más explícito que las autonomías son métodos para implementar cambios que faciliten la igualdad de género e inclusión de mujeres en todos los aspectos. Se la puede conceptualizar como la facultad de un ser humano para la toma de decisiones en el desarrollo de su vida, personal o profesional, le da la capacidad de elegir lo adecuado de acuerdo a sus necesidades. (CEPAL, 2011)

b) Dimensión equidad: son las oportunidades que poseen los empleados que faciliten un adecuado resultado en sus tareas (Chiang-Vega, 2017); equidad e igualdad, dos conceptos diferentes a pesar de estar en un mismo grupo no son sinónimos, las razones son sencillas: igualdad, todos merecen el mismo salario; equidad a mayor trabajo mayor remuneración; se enfatiza estos conceptos en que no todos merecemos el mismo trato, este se diferencia en relación a las necesidades individuales de cada persona. Un ejemplo palpable en la sociedad actual en relación a los espacios gerenciales que se incluyan mujeres como ejemplo en un grupo de 15 personas, 3 son mujeres y 12 hombres, no existe equidad de género, pero existe igualdad en sus remuneraciones. (Santander, 2022)

c) Dimensión innovación: Son los cambios inevitables y necesarios, sobre todo la libertad de crearlas en favor de la empresa. (Chiang-Vega, 2017); Innovar es tomar la delantera en la solución a los requerimientos de los usuarios, al existir mercados variables de acuerdo a las necesidades que son variables de acuerdo a los gustos, costumbres, que tienen cambios de acuerdo a la época, lo que afecta a las empresas que deben ser efectivas, fructíferas y beneficiosas. Es decir que hay que incrementar cambios que sean beneficiosos para toda la empresa,

actualizando los procesos y normas que no van a la par con el tiempo. (Mundo empresarial, 2022)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Para este estudio se consideró un trabajo de tipo básica o también llamada pura, al entender la teoría y poder explicar el fenómeno de estudio, teniendo como objetivo crear conceptos y teorías, que faciliten el incremento del aprendizaje teórico del que dispone, orientados a descubrir la veracidad de lo que buscan. (Tamayo, 2017). Se considera el cuantitativo, pues de acuerdo a los autores expertos en el tema, sus objetivos son narrar, exponer y pronosticar fenómenos, además de crear y analizar teorías. (Hernández et al., 2010); con un corte transversal por su valoración de un instante determinado y fijo de tiempo.

3.1.2. Diseño de investigación:

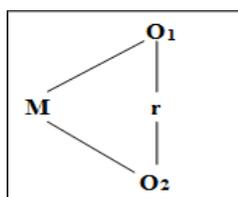
Se maneja el diseño no experimental, que se establece sin manipular las variables, se restringe a tener presente cómo se desala manera de su desarrollo para ser probadas. Kerlinger, 1979; se fundamenta en clases, concepciones, variables, acontecimientos, generalidades o argumentos que se dan sin la interposición directa del estudioso, en otras palabras, el investigador no altera la esencia de la indagación.

Su nivel es descriptivo, correlacional asociado a sus variables de estudio, como una causa efecto, pues está definitiva para localizar la subordinación entre las dos variables, para reflexionar y contrastar la correspondencia entre ellas sostenidas con la hipótesis. (Moreno, 2017)

Se trabaja con el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema del diseño



Dónde:

M: 120 servidores u obreros de las empresas públicas.

O1: Liderazgo administrativo.

O2: Clima organizacional.

r: relación entre las variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Conocemos como variable de una investigación a la manera o posesión que facilita el obtener valores diferentes y es apta para ser considerada de medición en un trabajo de investigación. Para poder considerarla debe contar con la factibilidad de sufrir cambios. (Oyola, 2021)

Variable independiente: Para el presente estudio se consideró como variable Liderazgo administrativo, sabiendo que una variable independiente es aquella que se puede variar o acepta cambios.

- **Definición conceptual:** Es el conjunto de comportamientos que la persona que desea ser líder escoge evidenciar para convencer a otros a que la sigan, implicando un conjunto de comportamientos característicos de liderazgo, el poder de decidir ser o no líder, el ánimo de convencer a otros y la decisión de las personas de seguirlo. (Gavilánez, et al., 2018).
- **Definición operacional:** El liderazgo administrativo, se lo expresa como necesario ante la urgencia de realizar mejoras que causan daño en el ambiente laboral, cuenta con tres dimensiones que son: percepción, características y cultura organizacional
- **Indicadores:** Planificación estratégica; mejora en la actividad; rangos de trabajos realizados; aplicación de procedimientos; negociación con los usuarios internos; solución de conflictos.
- **Escala de medición:** Escala de Likert

Variable dependiente: Es si se considera que puede existir un efecto por la aparición de la variable independiente, el estudio se basa en ella. Clima

organizacional; sabiendo que da como resultado canjes en la variable dependiente, es el fenómeno manifestado, o el efecto deseado. (Oyola, 2021),

- **Definición conceptual:** Se conoce como clima organizacional al conjunto de acciones, instrucciones y circunstancias que se crean en el interior de las empresas, encargadas de velar por la complacencia del recurso humano con el que cuenta en su lugar de trabajo, buscando ayudar para un ambiente de trabajo excelente, destacando el lugar donde los trabajadores realizan sus funciones del día y en la fomentación de rutinas efectivas para todos. (Chiang-Vega, 2017)
- **Definición operacional:** La variable clima organizacional, se la valida con las acciones que cumplen cada una de sus dimensiones como autonomía, equidad e innovación, validando con las interrogantes de sus indicadores
- **Indicadores:** Procedimientos; Creatividad; herramientas técnicas, clientes internos; decisiones corporativas y normas aplicadas.
- **Escala de medición:** Escala de Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.2.1. Población

Es todo el material o herramientas que se describió para ejecutar una exhibición minuciosa, en el trabajo se empleó como población a 1400 servidores u obreros en una institución de Guayaquil.

- **Criterios de inclusión:** servidores u obreros en una institución de Guayaquil.
- **Criterios de exclusión:** personas que no son servidores u obreros en una institución de Guayaquil.

3.2.2. Muestra

Es todo aquello con lo que se cuenta para realizar una tarea con características semejantes; se trabajó con 120 servidores u obreros de una empresa de Guayaquil.

3.3.3. Muestreo:

El procedimiento que se decidió emplear en el muestreo no probabilístico e intencional, el investigador posee la facultad de escoger a los encuestados, de todo el universo elegiremos a quienes vamos a realizar la encuesta. (Hernández et al., 2010)

3.3.4. Unidad de análisis: servidores u obreros en una institución de Guayaquil.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este tema se manejará la encuesta, por la facilidad que brinda a los encuestados en su desarrollo, permitiendo obtener mejores resultados. Se conoce como técnica de investigación, a la metodología que se emplea de forma automatizada para garantizar la funcionalidad de una investigación, permitiéndonos lograr la información deseada para solucionar las incógnitas presentadas. (Universidad la Concordia, 2020). Se aplica el cuestionario de Ortega (2017): tipo Likert para medir la variable independiente, adaptadas a la presente investigación, desde la óptica del usuario. Comprende 42 ítems, organizados en relación a los indicadores de cada dimensión, y subdimensiones que presenta, y el “Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton” que consta de 18 preguntas.

3.5 Procedimientos

La construcción de este trabajo es de tipo no experimental, correlacional, para considerar la validación de las dos variables: Liderazgo administrativo y Clima organizacional, el link de los cuestionarios será enviado a las 120 personas que laboran en una empresa de Guayaquil, para su realización se las enviará por medio de WhatsApp o correo electrónico con el aplicativo de la plataforma Google Team.

3.6 Métodos de análisis

Los datos obtenidos de las encuestas fueron analizados de la misma forma que se los creó en los cuestionarios es decir por dimensiones, depositados en una base

de datos, que valora la correlación monótona entre las variables. Se aplicó los datos estadígrafos como tablas de distribución, (procesar ítems); gráficos estadísticos que permitirán la interpretación de los resultados; desviación estándar, varianza y asimetría; para la hipótesis se analizó con el programa estadístico SPSS y el Coeficiente de Spearman,

3.7 Aspectos éticos

Estar al tanto de la importancia que posee para todos los seres el actuar con principios y ética en cada uno de sus actos, mayor es la preocupación de un profesional de quien depende muchas personas al ser considerado como un ente de referencia, demostrando constantemente su capacidad y respeto hacia quienes colaboran con la elaboración de este documento por lo que merecen respeto y honestidad en el desarrollo del mismo, para lo que se realizaron lineamientos precisos como el cuidado del uso correcto de las Normas APA; validación de las respuestas de los encuestados quienes colaboraron voluntariamente en la participación como encuestados. Se consideró el porcentaje del Turnitin, los reglamentos de ética, los datos estadísticos, respetando las autorías de cada uno de las referencias aplicadas en este trabajo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos: se realizaron encuestas a 120 empleados de una empresa de Guayaquil, considerando como su variable independiente el Liderazgo administrativo, y sus dimensiones percepción, características y cultura organizacional.

Tabla 1

Frecuencia del liderazgo administrativo

| Liderazgo administrativo | | |
|--------------------------|------------|-------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
| Inadecuado | 45 | 37,50% |
| Regular | 62 | 51,70% |
| Adecuado | 13 | 10,80% |
| Total | 120 | 100% |

En relación a los resultados obtenidos en esta tabla se puede indicar que el 37,5% de los encuestados expresaron que existe un liderazgo administrativo inadecuado en las empresas de Guayaquil; el 51,7% indicó que es regular, dejando a un minúsculo 10,8% que manifestó que es adecuado.

Dimensiones: Percepción, equidad e innovación

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de la variable 1

| Dimensiones: | Autonomía | | Equidad | | Innovación | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Fr. | % | Fr. | % | Fr. | % |
| Inadecuado | 60 | 50,00 | 80 | 66,67 | 61 | 50,84 |
| Regular | 31 | 25,80 | 17 | 14,17 | 22 | 18,33 |
| Adecuado | 29 | 24,20 | 23 | 19,16 | 37 | 30,83 |
| Total | 120 | 100 | 120 | 100 | 120 | 100 |

Analizando lo indicado por la muestra aplicada para este estudio se puede indicar que el 50% indicó que existe una inadecuada autonomía, luego el 25,8% dijo que era regular seguido del 24,2% que expresó que era la adecuada; en relación a la equidad un 66,67% indicó que era inadecuada, el 14,17% siendo el más bajo que era regular y un 19,16% que era la adecuada; y por último la apreciación de los encuestados en relación a la dimensión innovación dejó el 50.84% que es inadecuada, luego el 18,33% que es regular y el 30,83% que es la adecuada. Ante los resultados se puede indicar que el porcentaje de inadecuado resalta por el descontento de los encuestados.

Luego se muestran los resultados obtenidos de las encuestas de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Tabla 3

Resultados de la aplicación de la variable clima organizacional.

| Clima organizacional | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------------|-------------------|
| Valido | | Frecuencia | Porcentaje |
| | Inadecuado | 67 | 55,80% |
| | Regular | 32 | 26,70% |
| | Adecuado | 21 | 17,50% |
| | Total | 120 | 100% |

En relación al clima organizacional la variable 2 de este estudio los encuestados manifestaron el 55,8% que es inadecuado, el 26,70% consideraron que es un clima regular y el 17,50% que es adecuado; con lo que se consigue mostrar que la organización desde el punto de vista de los empleados no es la adecuada, solo un porcentaje pequeño indican que es la adecuada.

Dimensión 1: Autonomía

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión autonomía

| Autonomía | | | |
|------------------|------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Inadecuado | 60 | 50,00% |
| | Regular | 31 | 25,80% |
| | Adecuado | 29 | 24,20% |
| Total | | 120 | 100% |

Fuente: tomada del SPSS de los resultados de encuestas a los servidores

Los resultados en esta tabla indicaron que el 50% de los encuestados opinaron que es inoportuno, luego el 25,8% que es regular y el 24,2% que la autonomía es la adecuada. Lo que deja entender que la mitad de los encuestados no están de acuerdo que la autonomía sea aplicada en el liderazgo. Lo que deja entender que la mitad de los encuestados no están de acuerdo con la autonomía del liderazgo que se ejerce en sus empresas

Dimensión 2: Equidad

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión equidad

| Equidad | | | |
|----------------|------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Inadecuado | 80 | 66,70% |
| | Regular | 17 | 14,20% |
| | Adecuado | 23 | 19,20% |
| Total | | 120 | 100% |

Fuente: tomada del SPSS de los resultados de encuestas a los servidores

El análisis de esta tabla indicó que el 66,7% de los encuestados cree que la equidad no existe en su empresa, opinaron que eso es inadecuado; luego el 14,2% que es regular, es decir que existe un descontento del 80.9%; dejando un 19,2% que opinan que es la adecuada, de ahí la importancia de mejorar los aspectos de equidad para que mejore su clima organizacional.

Dimensión 3: Innovación

Tabla 6

Frecuencia de la dimensión innovación

| Innovación | | | |
|-------------------|------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Inadecuado | 61 | 50,83% |
| | Regular | 22 | 18,33% |
| | Adecuado | 37 | 30,83% |
| Total | | 120 | 100% |

Fuente: base de datos

Se analizó también la relación de la innovación con el liderazgo administrativo, que dejó como resultados en el rango de inadecuado un 50,83%; regular un 18,33%, que sumados dan un 69,1% que sienten que la innovación no es la que se necesita y un 30,83% que defiende las acciones realizadas en sus empresas.

Resultados inferenciales

La estadística inferencial determina un tipo de datos y anula terminaciones que emplea al conjunto mediante las inferencias. Esta clase de dirección, por ser la consecuencia de un procesamiento de datos de tipo probabilístico, soporta un margen de error. Cognodata (2023).

Prueba de normalidad

Para este trabajo se consideró como prueba de normalidad la de Kolmogórov-Smirnov, por haber utilizado una muestra que pasa los 50 encuestados.

Tabla 7

Prueba de normalidad de la muestra de estudio

| | Kolmogórov-Smirnov | | |
|--------------------------|--------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo administrativo | 0,122 | 120 | <,001 |
| Clima organizacional | 0,152 | 120 | <,001 |

En el análisis de la muestra del estudio de prueba de normalidad, de Kolmogórov-Smirnov los valores Sig. de <,001 para las variables: liderazgo administrativo y clima organizacional; de acuerdo a los resultados se aplicará para ambas variables la correlación de Spearman.

Prueba de Hipótesis

La validación de las hipótesis de la presente investigación, han sido sometidas al estadístico Regresión Logística Ordinal; por tal motivo, se planteó la regla de decisión siguiente:

- Sig. es < 0,05; se desecha la hipótesis nula (H0) y se ratifica la hipótesis alterna (H1).
- Sig. es \geq 0,05; se revalida la hipótesis nula (H0) y se desecha la hipótesis alterna (H1).

Prueba de hipótesis general

Hi= El liderazgo administrativo se relaciona con el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023.

Ho= El liderazgo administrativo no se relaciona con el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023.

Tabla 8

Correlación bivariada de la hipótesis general

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | Liderazgo administrativo | Clima organizacional |
| Rho de Spearman | Liderazgo administrativo | Coeficiente de correlación | 1 | ,348** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <,001 |
| | Clima organizacional | N | 120 | 120 |
| | | Coeficiente de correlación | ,348** | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | <,001 | . |
| | | N | 120 | 120 |

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

Con este resultado se comprueba que el clima organizacional mantiene una correlación con el liderazgo administrativo, de 0,348 al tener una significación bilateral de (Sig.=<0,01) indicando que es baja la correlación entre ambas, de acuerdo al cálculo de Rho Spearman.

Hipótesis específica 1

Hi= El liderazgo administrativo y su relación con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023.

Ho= El liderazgo administrativo no tiene relación con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023.

Tabla 9

Correlación de la hipótesis específica 1

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------|
| | | | Liderazgo administrativo | Autonomía |
| Rho de Spearman | Liderazgo administrativo | Coefficiente de correlación | 1 | ,281* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,002 |
| | | N | 120 | 120 |
| | Autonomía | Coefficiente de correlación | ,281** | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,002 | |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: base de datos

Fundamentando los resultados logrados de la significación, el elemento concluyente a la autonomía (0,281) es positivo y muy significativo (Sig.=0,002<0,05), indicando que hay una influencia significativa y de representación directa en el liderazgo administrativo, siendo revalidados con el coeficiente, $r=0,281$, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi= El liderazgo administrativo y su relación con la equidad en una empresa de Guayaquil 2023.

Ho= El liderazgo administrativo no se relaciona con la equidad en una empresa de Guayaquil 2023.

Tabla 10

Correlación de la hipótesis específica 2

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|---------|--------|
| | | Liderazgo administrativo | Equidad | |
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1 | ,261** |
| | Liderazgo administrativo | Sig. (bilateral) | . | 0,004 |
| | | N | 120 | 120 |
| | Equidad | Coefficiente de correlación | ,261** | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,004 | . |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: base de datos

Fundamentando los resultados logrados de la significación, el elemento concluyente a la equidad (0,261) es positivo y muy significativo (Sig.=0,004<0,05), indicando que hay una influencia significativa y de representación directa en el liderazgo administrativo, siendo revalidados con el coeficiente, $r=0,261$, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi= El liderazgo administrativo y su relación con la innovación en una empresa de Guayaquil 2023.

Ho= El liderazgo administrativo no tiene relación con la innovación en una empresa de Guayaquil 2023.

Tabla 11

Correlación de la hipótesis específica 3

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| | | | Liderazgo administrativo | Innovación |
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1 | ,367** |
| | Liderazgo administrativo | Sig. (bilateral) | . | <,001 |
| | | N | 120 | 120 |
| | Innovación | Coefficiente de correlación | ,367** | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | <,001 | |
| | | N | 120 | 120 |

Fuente: base de datos

Tomando como referencia los resultados alcanzados de la significación, el elemento indiscutible de la innovación, (0,367) es positivo y altamente significativo (Sig.=0,00<0,05), indicando que hay una influencia significativa y su representatividad es muy directa en el liderazgo administrativo, validado con el coeficiente, $r=0,367$, rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La meta de esta tesis fue determinar la relación entre el Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023.; que es el objetivo principal, basándose en las datas del instrumento aplicado de la tabla 01, donde se evalúa el Liderazgo administrativo en relación del clima organizacional el 37,5% de los encuestados expresaron que existe un liderazgo administrativo inadecuado en las empresas de Guayaquil; el 51,7% indicó que es regular, dejando a un minúsculo 10,8% que manifestó que es adecuado. En el análisis de la muestra del estudio de prueba de normalidad, de Kolmogórov-Smirnov los valores Sig. de $<,001$ para las variables: liderazgo administrativo y clima organizacional; de acuerdo a los resultados se aplicará para ambas variables la correlación de Spearman. Dejando un efecto positivo que revela que el clima influye de modo directo y significativo en el liderazgo administrativo que, al ser validado por la correlación, cuyo coeficiente, se muestra altamente significativo (Sig.=0.000 $<$ 0.01). permitiendo contradecir la hipótesis nula y consentir la hipótesis de investigación que indica que el liderazgo administrativo influye en el clima organizacional. Los resultados inferenciales mostraron la consecuencia de un procesamiento de datos de tipo probabilístico, y por ello soporta un margen de error, se contó con una muestra aplicada a 120 encuestados y, estos resultados permiten para ambas variables la correlación de Spearman. Validando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Lo que se puede resumir en la importancia de mantener un nivel estructural entre el papel del líder y la forma de llevar el clima organizacional, estos deben trabajarse como dependientes una de la otra para lograr éxito administrativo en las empresas.

Este análisis mantiene relación con lo indicado por Franco et al. (2017), en el que estudia los estilos de liderazgo en Ecuador, aplicando una muestra para 322 servidores, la que permitió medir las variedades de liderazgos presentando un coeficiente de confiabilidad de 0,752 y en satisfacción de 0,75 de Alfa de Cronbach, ubicando a la empresa en los rangos permitidos. Lo expuesto deja como resultado la importancia de la relación que debe existir entre las variables del estudio, existe una dependencia, en un ambiente laboral y para que exista productividad laboral

es importante manejar autonomía, equidad e innovación en toda la estructura organizacional de las empresas.

Se continúa con el análisis de los resultados obtenidos con el objetivo específico 1; Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la autonomía de una empresa de Guayaquil 2023; los resultados indicaron que el 50% de los encuestados creen que es inadecuado, luego el 25,8% que es regular y el 24,2% que la autonomía es la adecuada. Lo que deja entender que la mitad de los encuestados no están de acuerdo con la autonomía del liderazgo que se ejerce en sus empresas. Lo que concuerda con lo expuesto por Castillo (2019), en su trabajo descriptivo, correlacional que luego del análisis sus resultados obtenidos de 88 trabajadores indicaron que el 54,5% cuentan con un liderazgo de relación con sus subordinados considerado como alto; y el 55,7% su liderazgo es transformacional bajo, al preguntar en relación a la gente su resultado fue 50%, es decir que está equilibrada su aceptación; en relación al clima organizacional el porcentaje se inclinó hacia conseguir o implementar mejoras en un 68,2%. Luego la correlación de la hipótesis específica uno; muestra del Rho de Spearman su coeficiente de correlación de 0,261, los resultados logrados de la significación, en lo referente a la autonomía (0,261) es positivo y muy significativo ($\text{Sig.}=0,002<0,04$), indicando que hay una influencia significativa y de representación directa en relación al liderazgo administrativo, siendo revalidados con el coeficiente, $r=0,261$, rechazando la hipótesis nula. Dejando validada la hipótesis específica uno, el liderazgo administrativo y su relación con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023 si tienen dependencia. Como aporte se puede indicar que cuando existe autonomía en una empresa es más factible la toma de decisiones, si se encuentra todo centralizado impide acciones emergentes que eviten contratiempos en el desarrollo de la toma de decisiones.

El objetivo 2 de este trabajo fue: Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la equidad en una empresa de Guayaquil 2023; los resultados obtenidos indicaron que el 66,7% de los encuestados cree que la equidad no existe en su empresa, indicando que es inadecuada; luego el 14,2% la considera regular, es decir que existe un descontento del 80.9%; dejando un 19,2% que opinan que

es la adecuada, de ahí la importancia de mejorar los aspectos de equidad para que mejore su clima organizacional. Lo cual se asemeja con lo indicado por Diaz, en su trabajo realizado maneja un tipo de liderazgo transformacional para confrontar la autopercepción de 309 alumnos de posgrado de ambos sexos, con una metodología cuantitativa no probabilística, el total de personas que completaron sus encuestas, representando el 30 % del total de alumnos de posgrado en las IES implicados. Se muestra estadística descriptiva y coeficiente de Cronbach. Cuatro constructos tienen índices de confiabilidad arriba del esquema ($\alpha \geq .70$), y uno de ellos, faculta a los otros para que procedan, manteniendo un índice por encima del mínimo admisible ($\alpha < .70$). Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la innovación en una empresa de Guayaquil 2023. La hipótesis específica dos indica la relación a la equidad fundamentando los resultados logrados de la significación, el elemento concluyente de (0,261) es positivo y muy significativo (Sig.=0,002<0,04), indicando que hay una influencia significativa y de representación directa en el liderazgo administrativo, siendo revalidados con el coeficiente, $r=0,261$, rechazando la hipótesis nula. Como aporte se puede indicar que la equidad en todo nivel siempre es un plus en el desarrollo de las actividades, de ahí la importancia de mantener un clima con equidad, eso permite llevar las funciones administrativas de mejor forma. La OIT, expresa que no existe equidad de género en las empresas, esto no es referente a sueldos únicamente, también es oportunidades de mejora y crecimiento profesional, en relación a su estudio indica que el 57% de las empresas que aplicaron la diversidad de género aumentó su rendimiento; el 75% obtuvieron un aumento a favor que fluctúa del 5% al 20%; en afinidad y conservación del talento el 57% indicó que la equidad mejora este indicador; el 54% indicó que la innovación mejora junto a la creatividad; finalmente indica que el PIB está ligado a la inserción femenina en el ámbito laboral. La equidad ocupa un lugar preponderante en una empresa, el talento humano se ve mejor motivado al ver los cambios en su empresa, el percatarse que existe un plan de mejoras que ayuda a las mejoras personales e institucionales, que ellos son parte de un grupo que se lo direcciona a ser parte de la empresa, no un número de rol, facilita su desarrollo laboral.

Un verdadero liderazgo debe ser inclusivo en todos sus aspectos, manejar bien cada uno de sus procesos con equidad siempre valorando que se cumpla, no se trata de solo decirlo lo importante es ejecutar lo indicado, una verdadera equidad se sustenta en la correcta aplicación de funciones, cargos, sin discriminar funciones por el género de las personas, salarios acordes a las funciones, capacitaciones que sean de apoyo al trabajo que realizan, lo importante es no confundir igualdad con equidad. El líder equitativo motiva a su grupo de trabajo y enseña que los problemas ayudan al crecimiento profesional, no se lo asimila como peligro, enseñando que en realidad es un reto.

El tercer objetivo específico: Determinar la relación entre liderazgo administrativo y la innovación en una empresa de Guayaquil 2023; dejó como resultados que la innovación con el liderazgo administrativo, en el rango de inadecuado un 50,8%; regular un 18,3%, que sumados dan un 69,1% que sienten que la innovación no es la que se necesita y un 30,8% que defiende las acciones realizadas en sus empresas; esto en concordancia con lo expuesto por Castillo (2023); Entre los resultados importantes de la exploración, hallaron que el 75,74% de la clase obrera distinguen como favorable las habilidades directivas; y en relación a la innovación pública el 41.18% observa que el nivel es inmejorable, mostrando una correlación sobria con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602. Concluyendo la variable habilidades directivas esta correlacionada con la Innovación Pública, En reseña al paralelismo de la innovación pública la opinión de los obreros del municipio distrital, el 41.18% observan como no optimo, el 25% rotulan un moderado nivel y, el 33.82%, divisa como óptima la innovación pública. En relación a la hipótesis específica tres y tomando como referencia los resultados alcanzados de la significación, el elemento indiscutible de la innovación, (0,367) es positivo y altamente significativo (Sig.=0,002<0,01), indicando que hay una influencia significativa y su representatividad es muy directa en el liderazgo administrativo, validado con el coeficiente, $r=0,367$, rechazando la hipótesis nula. La innovación en el correcto o adecuado desarrollo tecnológico es importante, los tiempos actuales exigen innovación en todas las áreas de una empresa, sean administrativas u operativas, la mejora de herramientas facilita la realización de las actividades diarias de cada empresa; se debe innovar no solo las maquinarias,

también las estructuras físicas y administrativas, con espacios recreativos que permitan realizar la pausa activa en cada sector.

En referencia a lo citado se considera la innovación incremental, en vista de que se trata de empresas ya creadas y lo que se busca es una innovación para mejorar lo que se tiene, en lo financiero, comercial, tecnológico, estructural, de gestión, es decir que todo con lo que se cuenta en una empresa. La elaboración y cambios al que es sometido determinado producto para lograr su introducción en determinado espacio con cambios que mejoran los resultados en la industria. (OCDE, 2015)

En relación a la hipótesis de estudio los resultados la validan y rechazan la hipótesis nula, dejando asentado que, si existe relación entre el liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa, de ahí que sus resultados son altamente significantes de acuerdo a la validación de los expertos en la herramienta aplicada.

Con todo lo expuesto se puede indicar la importancia que tiene el mantener un buen liderazgo administrativo en el ambiente laboral, esto promueve una mejora continua del clima, de ello depende el éxito de las empresas al tener altos sus indicadores los mismos que están en manos de una participación compartida entre colaboradores, y directivos, debe existir predisposición para encontrar alternativas que aumenten el desarrollo del campo laboral, considerando las dimensiones de autonomía, en cada una de las equidad e innovación, que son parte de la problemática presentada. Resaltando que cada una de estas son pilares independientes, pero a su vez forman parte de un grupo de mejoras del clima laboral y organizacional de la empresa, que recae sobre la clase de líderes que la dirigen, lo que motiva capacitaciones constantes e innovación en las empresas. Lo importante es trabajar en equipo manejando la autonomía, equidad, innovación, que permitan mejorar cada uno de los objetivos que se planteen en la mejora de gestión del liderazgo administrativo, sin dejar de valorar el clima organizacional que surge como un cambio en la percepción, características y cultura organizacional presentes en la organización.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones que deja esta investigación se basan en los resultados de las encuestas, por lo que servirán para medir el cumplimiento de los objetivos de este estudio:

Primera.

Una vez que se cuenta con todos los datos fundados en el instrumento aplicado, donde se valora el Liderazgo administrativo en correlación al clima organizacional el 37,5% de los encuestados expresaron que existe un liderazgo administrativo inadecuado en las empresas de Guayaquil; el 51,7% indicó que es regular, dejando a un minúsculo 10,8% que manifestó que es adecuado, lo que motiva la elaboración de estrategias que permitan mejorar el clima en las empresas.

Segunda.

Las derivaciones mostraron que el 50% de los encuestados opinaron que es inadecuado, el 25,8% la ubican como regular y el 24,2% indicaron que la autonomía es la adecuada.

Tercera.

El análisis de esta tabla indicó que el 66,7% de los encuestados cree que la equidad no existe en su empresa, opinaron que eso es inadecuado; luego el 14,2% que es regular, es decir que existe un descontento del 80.9%; dejando un 19,2% que opinan que es la adecuada, de ahí la importancia de mejorar los aspectos de equidad para que mejore su clima organizacional.

Cuarta.

Se analizó también la relación de la innovación con el liderazgo administrativo, que dejó como resultados en el rango de inadecuado un 50,8%; regular un 18,3%, que sumados dan un 69,1% que sienten que la innovación no es la que se necesita y un 30,8% que defiende las acciones realizadas en sus empresas.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que deja esta investigación servirán de apoyo para los directivos y empleados que deseen implementar nuevas estrategias de ayuda para mejorar su liderazgo y el clima organizacional en sus respectivas empresas entre las que podemos citar:

Primera.

Se recomienda a los ejecutivos de las empresas que fomenten estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional, para tratar de lograr un equilibrio en el personal, cuando el clima es malo las acciones que se realizan no aportan en la mejora de la empresa.

Segunda.

Realizar integraciones que mejoren la relación empleado empleador, y planes de carrera, con estímulos pecuniarios que los hagan factibles de acuerdo a sus aspiraciones.

Tercera.

Los empleados cumplir con cada uno de los retos que emprenda la empresa, eso facilitaría la relación con los dueños y directores de las mismas, que entiendan que esto es un ganar y ganar, gracias a la predisposición que ellos den.

Cuarta.

Mantener siempre la cooperación en el trabajo, tener predisposición para enfrentar los nuevos retos innovadores que faciliten sacar adelante una empresa eso es tarea de todos y el talento humano desempeña un rol fundamental en este reto.

REFERENCIAS

Adanaque, A. (2022). Liderazgo y Desempeño Laboral en los funcionarios de Banca Pyme de Scotiabank cSAA, 2021. Lima, Perú.

Alarcòn, K. (2020). El Clima Organizacional como Factor en la Satisfacción Laboral de una Empresa de Servicios. *Scielo*.

Andrade, K. &. (2020). El Clima Organizacional como Factor en la Satisfacción Laboral de una Empresa de Servicios. *Investigaciòn y Negocios*, Volumen 13.

Bajaña-Alvarado, N. P.-L.-U.-M. (2022). Plan de Gestión Administrativa Aplicable en el Clima Laboral. *Digital Publisher*, 76.

Bowles, G. y. (junio de 2020). *Future-proofing accounting professionals: Ensuring graduate employability and future readiness*. Informit.

Cardoso, M. &. (2022). El Clima Organizacional y su Influencia en Colaboradores de una Universidad Mexicana. *Ride*, <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324> .

Castillo, E. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Publicaciòn mensual de Salud.*, 45-2.

Castillo, J. (2023). *Habilidades directivas e innovaciòn pública según los trabajadores*. Obtenido de Repositorio de la UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110139/Castillo_NJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL. (2011). Interrelaciòn de las autonomías . <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%20entendida%20como%20%E2%80%9Cla,garantizar%20el%20ejercicio%20de%20>.

CEPAL. (27 de abril de 2020). *La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/198-Texto%20del%20art%C3%ADculo-359-1-10-20200427.pdf

CEPAL. (2022). *Filosofía, democracia y liderazgo público*. Santiago.

CEUPE. (14 de Enero de 2023). Obtenido de <https://ceupe.com.ar/blog/el-liderazgo-en-la-administracion-de-empresas/>

Chacón, J. L. (2022). Liderazgo Compartido en Equipos Directivos y Desempeño Organizacional: el rol mediador del capital social. *Scielo*.

Chiang-Vega, M. M.-G.-F. (2017). Clima Organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. Ecuador: Revista Dimensión Empresarial.

Chiavenato. (2007). La Administración: definición, importancia y características. *Idalberto Chiavenato*. Brasil: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf).

Crearte Coaching. (s.f.). Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton. Madrid, España: http://www.ja.org.ar/UserFiles/media/Documentos/955-Test_-_Liderazgo_-_Blake_and_Mouton.pdf.

Cumandà, B. y. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45>.

Daza, B. &. (2021). Análisis del Clima Organizacional en las Empresas del Sector Palmero de la región Caribe Colombiana. *Ciencia y Economía Scielo*, Volumen 29.

Díaz, E. (18 de Abril de 2021). *Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado*. Obtenido de Repositorio de la UCV: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>

Franco, A., Reyes, M., & Cuadrado, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *UEES*, 41-60.

Freud. (S/F). Freud y el psicoanálisis.

Galarza Villalva, M. F. (Octubre de 2020). La Gestión Administrativa.

García, B., Mendoza, I., & Olguin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Alcance de la Investigación .

L., S. (1982). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+p%C3%ADsicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

Laica, V. (2018). El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de trabajo. (8 de Diciembre de 2022). El clima laboral de las instituciones públicas . Quito, Pichincha, Ecuador: <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-reconoce-el-clima-laboral-de-las-instituciones-publicas/>.

Mintzberg, H. (1979). *BUROCRACIA Y LIDERAZGO: DE LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES A LA DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <https://www3.uji.es/~agrandio/Aedem94.htm>

Moreno, E. (2017). Investigación correlacional. Obtenido de http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/Investigaci%C3%B3nEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

Mundo empresarial. (20 de Julio de 2022). Innovación empresarial: definición y concepto. *Qué es la innovación empresarial: tipos y objetivos*. Madrid, España.

OIT. (2020). Promover el trabajo decente. *Programa de acción* . Quito, Pichincha, Ecuador.

Oscar, N. (2014). *Introducción a la investigación*. Obtenido de Universidad Veracruzana : <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

Oyola, A. (2021). *La Variable*. Chiclayo: Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

Padilla, D. P. (2021). *Estudio del ejercicio del liderazgo de los mandos medios, según la perspectiva generacional, y su impacto en la motivación de los colaboradores en el área administrativa de una empresa atunera en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Sabate, V. (Enero de 2020). Test de psicología de estilos de liderazgo Goleman, D. Boyatzis, R. *La Mente es Maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/test-de-psicologia-de-estilos-de-liderazgo-de-goleman-y-boyatzis/>.

Santander. (18 de Febrero de 2022). Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian? *¿En qué consiste la equidad?* .

Tamayo, T. y. (2017). *El Proceso de La Investigación Científica*. Mexico: Limusa Noriega Editores.

UNESCO. (2016). *LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES*.

Universidad la Concordia. (18 de Julio de 2020). Conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios.

Zambrano, D. y. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *UESS*, <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>.

ANEXOS

Anexo. Tabla de operacionalización de variables

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------------|---|---|---|--|---|
| Liderazgo administrativo | Es el conjunto de comportamientos que la persona que desea ser líder escoge evidenciar para convencer a otros a que la sigan, implicando un conjunto de comportamientos característicos de liderazgo, el poder de decidir ser o no líder, el ánimo de convencer a otros y la decisión de las personas de seguirlo. (Gavilánez, et al., 2018). | El liderazgo administrativo, se lo expresa como necesario ante la urgencia de realizar mejoras que causan daño en el ambiente laboral, cuenta con tres dimensiones que son: percepción, características y cultura organizacional. | D1: La percepción D2: Características D3: Cultura organizacional | Planificación estratégica Mejora en la actividad Rangos de trabajos realizados Aplicación de procedimientos Negociación con los usuarios internos. Solución de conflictos | Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) |
| Clima organizacional | Se conoce como clima organizacional al conjunto de acciones, instrucciones y circunstancias que se crean en el interior de las empresas, encargadas de velar por la complacencia del recurso humano con el que cuenta en su lugar de trabajo, buscando ayudar para un ambiente de trabajo excelente, destacando el lugar donde los trabajadores realizan sus funciones del día y en la fomentación de rutinas efectivas para todos. (Chiang-Vega, 2017) | La variable clima organizacional, se la valida con las acciones que cumplen cada una de sus dimensiones como autonomía, equidad e innovación, validando con las interrogantes de sus indicadores | D1: Autonomía: D2: Equidad: D3: Innovación | Procedimientos Creatividad Herramientas técnicas Clientes internos Decisiones corporativas Normas aplicadas | Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) |

Anexo. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO ORTEGA ESCALA TIPO LIKERT

Marcar con una "X "en el casillero entre las alternativas:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3);

En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

| N. | Preguntas | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Ud. conoce con claridad las metas y objetivos de su departamento? | | | | | |
| 2 | ¿Cuándo ingresó le dijeron cuáles eran los reglamentos? | | | | | |
| 3 | ¿Conoce Ud. ¿La situación de su departamento en la actualidad? | | | | | |
| 4 | ¿Siente compromiso en su trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| 6 | ¿En su organización se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen? | | | | | |
| 7 | ¿Considera Ud. que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente? | | | | | |
| 8 | ¿Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo? | | | | | |
| 9 | ¿Existe compañerismo entre el personal? | | | | | |
| 10 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| 11 | ¿Ud. conoce el cargo exacto que ocupa? | | | | | |
| 12 | ¿Conoce las funciones específicas que realiza? | | | | | |
| 13 | ¿Realiza actividades de trabajo de otro compañero? | | | | | |
| 14 | ¿Conoce con claridad quiénes son sus jefes inmediatos? | | | | | |
| 15 | ¿La estructura de la empresa en áreas y departamentos contribuyen al desarrollo adecuado de mi trabajo? | | | | | |
| 16 | ¿Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente el trabajo? | | | | | |
| 17 | ¿Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin importar cambio de área? | | | | | |
| 18 | ¿Si se necesita reemplazar al jefe, se puede realizar porque los procesos son claros? | | | | | |
| 19 | ¿Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia? | | | | | |
| 20 | ¿Promueven reuniones entre directivos y trabajadores para escuchar sus opiniones? | | | | | |
| 21 | ¿Los directivos promueven que los jefes directos tomen decisiones sobre los trabajadores? | | | | | |
| 22 | ¿Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Los directivos conocen y monitorean los resultados de las dependencias? | | | | | |
| 24 | ¿Su jefe lo evalúa en función de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo? | | | | | |

Fuente: Ortega escala tipo Likert

CUESTIONARIO ESCALA TIPO LIKERT

Marcar con una "X "en el casillero entre las alternativas:

Totalmente de acuerdo (1); Parcialmente de acuerdo (2); En desacuerdo (3); No aplica (0)

| N.º | Preguntas | 1 | 2 | 3 | N/A |
|-----|--|---|---|---|-----|
| 1 | Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias. | | | | |
| 2 | Nada es más importante que completar un objetivo tarea. | | | | |
| 3 | Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo. | | | | |
| 4 | Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos. | | | | |
| 5 | Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto. | | | | |
| 6 | Animo a los colaboradores a ser creativos en su trabajo. | | | | |
| 7 | Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles. | | | | |
| 8 | Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo. | | | | |
| 9 | Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica. | | | | |
| 10 | Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales | | | | |
| 11 | Yo administro mi tiempo con efectividad. | | | | |
| 12 | Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados. | | | | |
| 13 | Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí. | | | | |
| 14 | No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo. | | | | |
| 15 | Me gusta analizar problemas. | | | | |
| 16 | Respeto los límites de los demás. | | | | |
| 17 | Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza. | | | | |
| 18 | Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido. | | | | |

Fuente: Plan estratégico PGR 2010-2015

Anexo. Matriz de Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo administrativo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|----------------------|
| Nombre del juez: | María José Briones Torres | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Talento Humano | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Liderazgo Administrativo |
| Autora: | Flora Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Trabajadores de empresas de Guayaquil |
| Significación: | La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario, se desarrolló 24 ítems: para la dimensión Percepción de contenidos del 1 al 10, dimensión Características del 11 al 15 y para la Cultura organizacional del 16 al 24 |



4. **Soporte teórico**

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|--|
| Liderazgo Administrativo | Percepción Características Cultura organizacional | El liderazgo es el dominio que posee una persona sobre otras para determinados actos, encaminada en la comunicación humana para la consecución de las metas trazadas. Indicando que son varios los apéndices que de ella se derivan como la percepción, las características y la cultura organizacional. Chiavenato (1993) |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo administrativo". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2023.

| | DIMENSIÓN: LA PERCEPCIÓN | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Promueven reuniones entre directivos y trabajadores para escuchar sus opiniones? | | | | | |
| 2 | ¿Los directivos promueven que los jefes directos tomen decisiones sobre los trabajadores? | | | | | |
| 3 | ¿Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Los directivos conocen y monitorean los resultados de las dependencias? | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe lo evalúa en función de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo? | | | | | |
| 6 | ¿Ud. conoce con claridad las metas y objetivos de su departamento? | | | | | |
| 7 | ¿Cuándo ingresó le dijeron cuáles eran los reglamentos? | | | | | |
| 8 | ¿Conoce Ud. ¿La situación de su departamento en la actualidad? | | | | | |
| 9 | ¿Siente compromiso en su trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS | | | | | |
| 11 | ¿Considera Ud. que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente? | | | | | |
| 12 | ¿Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo? | | | | | |
| 13 | ¿Existe compañerismo entre el personal? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| 15 | ¿En su organización se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 16 | ¿Ud. conoce el cargo exacto que ocupa? | | | | | |
| 17 | ¿Conoce las funciones específicas que realiza? | | | | | |
| 18 | ¿Realiza actividades de trabajo de otro compañero? | | | | | |
| 19 | ¿Conoce con claridad quiénes son sus jefes inmediatos? | | | | | |
| 20 | ¿La estructura de la empresa en áreas y departamentos contribuyen al desarrollo adecuado de mi trabajo? | | | | | |
| 21 | ¿Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente el trabajo? | | | | | |
| 22 | ¿Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin importar cambio de área? | | | | | |
| 23 | ¿Si se necesita reemplazar al jefe, se puede realizar porque los procesos son claros? | | | | | |
| 24 | ¿Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia? | | | | | |

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |

Dimensiones del instrumento: Liderazgo administrativo

• Primera dimensión: Percepción

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | 1-2-3-4 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Estratégica | 5-6-7 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Mejora en la actividad | 8-9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

• Segunda dimensión: Características

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Rangos de trabajos realizados | 11-12 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Aplicación de procedimientos | 13-14-15 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

• Tercera dimensión: Cultura organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|----------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Negociación con los usuarios internos. | 16-17-18-19 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Solución de conflictos | 20-21-22-23-24 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



Firma del evaluador
Mg. María José Briones Torres
DNI: 0912333424

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo administrativo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--|--------------------|
| Nombre del juez: | Raúl Francisco Ferruzola Quiroga | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Comercialización Distribución | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Liderazgo Administrativo |
| Autora: | Flora Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Trabajadores de empresas de Guayaquil |
| Significación: | La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario, se desarrolló 24 ítems: para la dimensión Percepción de contenidos del 1 al 10, dimensión Características del 11 al 15 y para la Cultura organizacional del 16 al 24 |



4. **Reporte Inédico**

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|--|
| Liderazgo Administrativo | Percepción Características Cultura organizacional | El liderazgo es el dominio que posee una persona sobre otras para determinados actos, encaminada en la comunicación humana para la consecución de las metas trazadas. Indicando que son varios los apéndices que de ella se derivan como la percepción, las características y la cultura organizacional. Chiavenato (1993) |

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo administrativo". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2023.

| | DIMENSIÓN: LA PERCEPCIÓN | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Promueven reuniones entre directivos y trabajadores para escuchar sus opiniones? | | | | | |
| 2 | ¿Los directivos promueven que los jefes directos tomen decisiones sobre los trabajadores? | | | | | |
| 3 | ¿Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Los directivos conocen y monitorean los resultados de las dependencias? | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe lo evalúa en función de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo? | | | | | |
| 6 | ¿Ud. conoce con claridad las metas y objetivos de su departamento? | | | | | |
| 7 | ¿Cuándo ingresó le dijeron cuáles eran los reglamentos? | | | | | |
| 8 | ¿Conoce Ud. ¿La situación de su departamento en la actualidad? | | | | | |
| 9 | ¿Siente compromiso en su trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS | | | | | |
| 11 | ¿Considera Ud. que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente? | | | | | |
| 12 | ¿Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo? | | | | | |
| 13 | ¿Existe compañerismo entre el personal? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| 15 | ¿En su organización se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 16 | ¿Ud. conoce el cargo exacto que ocupa? | | | | | |
| 17 | ¿Conoce las funciones específicas que realiza? | | | | | |
| 18 | ¿Realiza actividades de trabajo de otro compañero? | | | | | |
| 19 | ¿Conoce con claridad quiénes son sus jefes inmediatos? | | | | | |
| 20 | ¿La estructura de la empresa en áreas y departamentos contribuyen al desarrollo adecuado de mi trabajo? | | | | | |
| 21 | ¿Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente el trabajo? | | | | | |
| 22 | ¿Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin importar cambio de áreas? | | | | | |
| 23 | ¿Si se necesita reemplazar al jefe, se puede realizar porque los procesos son claros? | | | | | |
| 24 | ¿Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia? | | | | | |

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |

Dimensiones del instrumento: Liderazgo administrativo

- Primera dimensión: Percepción

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificación | 1-2-3-4 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Estratégica | 5-6-7 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Mejora en la actividad | 8-9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: Características

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Rangos de trabajos realizados | 11-12 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Aplicación de procedimientos | 13-14-15 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Tercera dimensión: Cultura organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|----------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Negociación con los usuarios internos. | 16-17-18-19 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Solución de conflictos | 20-21-22-23-24 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



Firma del evaluador
Mg. Raúl Francisco Ferruzola Quiroga
 DNI: 0910862176

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo administrativo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|----------------------------------|
| Nombre del juez: | Joffe Rainaldo López Torres | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Educativa () | Social () Organizacional (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Talento Humano Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEI EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Liderazgo Administrativo |
| Autora: | Flora Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Trabajadores de empresas de Guayaquil |
| Significación: | La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario, se desarrolló 24 ítems: para la dimensión Percepción de contenidos del 1 al 10, dimensión Características del 11 al 15 y para la Cultura organizacional del 16 al 24 |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|--|
| Liderazgo Administrativo | Percepción Características Cultura organizacional | El liderazgo es el dominio que posee una persona sobre otras para determinados actos, encaminada en la comunicación humana para la consecución de las metas trazadas. Indicando que son varios los apéndices que de ella se derivan como la percepción, las características y la cultura organizacional. Chilverato (1983) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo administrativo". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2023.

| | DIMENSIÓN: LA PERCEPCIÓN | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Promueven reuniones entre directivos y trabajadores para escuchar sus opiniones? | | | | | |
| 2 | ¿Los directivos promueven que los jefes directos tomen decisiones sobre los trabajadores? | | | | | |
| 3 | ¿Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Los directivos conocen y monitorean los resultados de las dependencias? | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe lo evalúa en función de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo? | | | | | |
| 6 | ¿Ud. conoce con claridad las metas y objetivos de su departamento? | | | | | |
| 7 | ¿Cuándo ingresó le dijeron cuáles eran los reglamentos? | | | | | |
| 8 | ¿Conoce Ud. ¿La situación de su departamento en la actualidad? | | | | | |
| 9 | ¿Siente compromiso en su trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS | | | | | |
| 11 | ¿Considera Ud. que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente? | | | | | |
| 12 | ¿Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo? | | | | | |
| 13 | ¿Existe compañerismo entre el personal? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio? | | | | | |
| 15 | ¿En su organización se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupan? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 16 | ¿Ud. conoce el cargo exacto que ocupa? | | | | | |
| 17 | ¿Conoce las funciones específicas que realiza? | | | | | |
| 18 | ¿Realiza actividades de trabajo de otro compañero? | | | | | |
| 19 | ¿Conoce con claridad quiénes son sus jefes inmediatos? | | | | | |
| 20 | ¿La estructura de la empresa en áreas y departamentos contribuyen al desarrollo adecuado de mi trabajo? | | | | | |
| 21 | ¿Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente el trabajo? | | | | | |
| 22 | ¿Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin importar cambio de área? | | | | | |
| 23 | ¿Si se necesita reemplazar al jefe, se puede realizar porque los procesos son claros? | | | | | |
| 24 | ¿Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia? | | | | | |

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión. |



| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |

Dimensiones del instrumento: Liderazgo administrativo

- Primera dimensión: Percepción**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Planificación | 1-2-3-4 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Estratégica | 5-6-7 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Mejora en la actividad | 8-9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: Características**

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------|----------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Rangos de trabajos realizados | 11-12 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Aplicación de procedimientos | 13-14-15 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



• Tercera dimensión: Cultura organizacional

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|----------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Negociación con los usuarios internos. | 16-17-18-19 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Solución de conflictos | 20-21-22-23-24 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

Firma del evaluador
Mg. Mg. Joffre Rainaldo López Torres
DNI: 0924325350



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|--|
| Nombre del juez: | Jeffra Reynaldo López Torres | |
| Grado profesional: | Maestría (<input type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) | Social (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| | Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Seguridad en Seguridad y salud en el trabajo | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEC EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) | |
| | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Clima Organizacional |
| Autora: | Florencia Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Empleados de empresas de Guayaquil |
| Significación: | La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario, se desarrolló 18 ítems: para la dimensión Autonomía de contenidos del 1 al 8, dimensión Equidad del 7 a la 11 y para Innovación de 12 a la 18 |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|------------------------------------|--|
| Clima Organizacional | Autonomía Equidad Innovación | El comportamiento del individuo, que afecta su entorno laboral, y la incidencia en su desempeño, demostrando el aspecto humano en estos casos que ayuden a mejorar la situación de los empleados. Chiavenato, (2014) |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2003.

| | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | N/A |
|----|--|---|---|---|-----|
| | DIMENSIÓN: AUTONOMÍA | | | | |
| 1 | Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor | | | | |
| 2 | Soy responsable del trabajo que realizo | | | | |
| 3 | Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento | | | | |
| 4 | Conozco las exigencias de mi trabajo | | | | |
| 5 | Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas. | | | | |
| 6 | El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales | | | | |
| | DIMENSIÓN: EQUIDAD | | | | |
| 7 | Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe. | | | | |
| 8 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | | | | |
| 9 | Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. | | | | |
| 10 | Mi jefe no tiene favoritos | | | | |
| 11 | Si mi jefe despidió a alguien es porque probablemente esa persona se lo mereció. | | | | |
| | DIMENSIÓN: INNOVACIÓN | | | | |
| 12 | A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas | | | | |
| 13 | Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas. | | | | |
| 14 | Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo. | | | | |
| 15 | Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder. | | | | |
| 16 | Nuestro ambiente laboral apoya la innovación. | | | | |
| 17 | Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas. | | | | |
| 18 | Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas | | | | |

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |



Dimensiones del instrumento: Estrategias empresariales

• **Primera dimensión: Autonomía**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Procedimientos | 1-3 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Creatividad | 4-6 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

• **Segunda dimensión: Equidad**

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Herramientas | 7-8 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Técnicas | 9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Clientes internos | 11 | | | | |

• **Tercera dimensión: Cultura Organizacional**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Decisiones corporativas | 12-13-14 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Normas aplicadas | 15-16-17-18 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

Firma del evaluador
Mg. Joffre Reinaldo López Torres
DNI: : 0924326350



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--|---|
| Nombre del juez: | Raúl Francisco Ferruzola Quiroga | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) | Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Comercialización Distribución | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Clima Organizacional |
| Autora: | Flora Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Empleados de empresas de Guayaquil |
| Significación: | La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario, se desarrolló 18 ítems: para la dimensión Autonomía de contenidos del 1 al 6, dimensión Equidad del 7 a la 11 y para Innovación de 12 a la 18. |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|------------------------------------|---|
| Clima Organizacional | Autonomía Equidad Innovación | El comportamiento del individuo, que afecta su entorno laboral, y la incidencia en su desempeño, demostrando el aspecto humano en estos casos que ayuden a mejorar la situación de los empleados. Chiavenato, (2014). |

5. Presentación de instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2023.

| | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | N/A |
|----|--|---|---|---|-----|
| | DIMENSIÓN: AUTONOMÍA | | | | |
| 1 | Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor | | | | |
| 2 | Soy responsable del trabajo que realizo | | | | |
| 3 | Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento | | | | |
| 4 | Conozco las exigencias de mi trabajo | | | | |
| 5 | Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas. | | | | |
| 6 | El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales | | | | |
| | DIMENSIÓN: EQUIDAD | | | | |
| 7 | Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe. | | | | |
| 8 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | | | | |
| 9 | Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. | | | | |
| 10 | Mi jefe no tiene favoritos | | | | |
| 11 | Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece. | | | | |
| | DIMENSIÓN: INNOVACIÓN | | | | |
| 12 | A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas | | | | |
| 13 | Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas. | | | | |
| 14 | Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo. | | | | |
| 15 | Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder. | | | | |
| 16 | Nuestro ambiente laboral apoya la innovación. | | | | |
| 17 | Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas. | | | | |
| 18 | Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas | | | | |

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |

Dimensiones del instrumento: Estrategias empresariales

- **Primera dimensión: Autonomía**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Procedimientos | 1-3-3 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Creatividad | 4-5-6 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- **Segunda dimensión: Equidad**

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Herramientas | 7-8 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Técnicas | 9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Cientas internos | 11 | | | | |

- **Tercera dimensión: Cultura Organizacional**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Decisiones corporativas | 12-13-14 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Normas aplicadas | 15-16-17-18 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



Firma del evaluador
Mg. Raúl Francisco Ferruzola Quiroga
 DNI: 0910862176

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--|---|
| Nombre del juez: | María José Briones Torres | |
| Grado profesional: | Maestría (<input type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) | Social (<input type="checkbox"/>) |
| | Educativa (<input type="checkbox"/>) | Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración de Empresas Innovación Educativa | |
| Institución donde labora: | Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (LIKERT)

| | |
|------------------------------|------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Clima Organizacional |
| Autora: | Flora Cecilia Zamora Briones |
| Procedencia: | Ecuador |
| Tiempo de aplicación: | 30/23 |
| Ámbito de aplicación: | Empleados de empresas de Guayaquil |
| Significación: | |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|------------------------------------|--|
| Clima Organizacional | Autonomía Equidad Innovación | El comportamiento del individuo, que afecta su entorno laboral, y la incidencia en su desempeño, demostrando el aspecto humano en estos casos que ayuden a mejorar la situación de los empleados. Chiavenato, (2014) |



5. Presentación de instrucciones para el uso:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional". Elaborado por Flora Cecilia Zamora Briones, en el año 2023.

| | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | N/A |
|----|--|---|---|---|-----|
| | DIMENSIÓN: AUTONOMÍA | | | | |
| 1 | Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor | | | | |
| 2 | Soy responsable del trabajo que realizo | | | | |
| 3 | Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento | | | | |
| 4 | Conozco las exigencias de mi trabajo | | | | |
| 5 | Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas. | | | | |
| 6 | El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales | | | | |
| | DIMENSIÓN: EQUIDAD | | | | |
| 7 | Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe. | | | | |
| 8 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | | | | |
| 9 | Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. | | | | |
| 10 | Mi jefe no tiene favoritos | | | | |
| 11 | Si mi jefe despidió a alguien es porque probablemente esa persona se lo mereció. | | | | |
| | DIMENSIÓN: INNOVACIÓN | | | | |
| 12 | A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas | | | | |
| 13 | Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas. | | | | |
| 14 | Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo. | | | | |
| 15 | Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder. | | | | |
| 16 | Nuestro ambiente laboral apoya la innovación. | | | | |
| 17 | Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas. | | | | |
| 18 | Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas | | | | |



De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáxis y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

| | |
|------------------------------|---|
| 1. No cumple con el criterio | |
| 2. Bajo Nivel | |
| 3. Moderado nivel | |
| 4. Alto nivel | x |

Dimensiones del instrumento: Estrategias empresariales

- Primera dimensión: Autonomía

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Procedimientos | 1-2-3 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Creatividad | 4-5-6 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: Equidad

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Herramientas | 7-8 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Técnicas | 9-10 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Clientes internos | 11 | | | | |

- Tercera dimensión: Cultura Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Decisiones corporativas | 12-13-14 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Normas aplicadas | 15-16-17-18 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



Firma del evaluador
Mg. María José Briones Torres
 DNI: 0912333424

Anexo. Matriz de consistencia: Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil, 2023.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|---|--|
| GENERAL | GENERAL | GENERAL | | | |
| ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023? | Determinar la relación entre el Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023. | El liderazgo administrativo se relaciona con el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023 | Variable 1 Liderazgo administrativo | Planificación estratégica Mejora en la actividad Rangos de trabajos realizados Aplicación de procedimientos Negociación Solución de conflictos | Enfoque: cuantitativo Tipo de estudio: Básica. Nivel de estudio: Correlacional Diseño del estudio: no experimental Corte del estudio: Transversal Población y muestra Población 1400 servidores, la muestra es no probabilística, intencional, elegiremos a quienes vamos a realizar la encuesta. |
| ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo con la autonomía en una empresa de Guayaquil I 2023? | Determinar la relación entre liderazgo administrativo con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023. | El liderazgo administrativo se relaciona con la autonomía en una empresa de Guayaquil 2023. | Variable 2: Clima organizacional | Procedimientos Descripción de puestos Nivel de educación Capacitación adecuada Herramientas técnicas | TAMAÑO DE MUESTRA 120 servidores de una empresa de Guayaquil |
| ¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo con la equidad en una | Determinar la relación entre liderazgo administrativo con la equidad en una | El liderazgo administrativo se relaciona con la equidad en una | | TÉCNICAS INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar fue la encuesta Instrumento: El instrumento fue el cuestionario | |

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|-----------|---|-------------|
| <p>empresa de Guayaquil 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del Liderazgo administrativo con la Innovación en una empresa de Guayaquil 2023?</p> | <p>empresa de Guayaquil 2023</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo administrativo con la innovación en empresa de Guayaquil 2023.</p> | <p>empresa de Guayaquil 2023</p> <p>El liderazgo administrativo se relaciona con la innovación en una empresa de Guayaquil 2023.</p> | | <p>Clientes internos</p> <p>Decisiones corporativas</p> <p>Normas aplicadas</p> | |

Anexo. Base de datos de la muestra piloto de la variable Liderazgo administrativo

| Ítems | LIDERAZGO | | | | | LA PERCEPCIÓN | | | | | CARACTERÍSTICAS | | | | | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | V1 | D1 | D2 | D3 |
|----------|-----------|------|-----|---|---|---------------|---|---|---|----|-----------------|----|----|----|----|------------------------|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | | | | |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 52 | 12 | 8 | 21 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 | 12 | 7 | 20 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 50 | 7 | 12 | 18 |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 51 | 13 | 10 | 18 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 47 | 13 | 6 | 20 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 53 | 11 | 11 | 22 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | 12 | 10 | 20 |
| 8 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 49 | 9 | 10 | 21 |
| 9 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 44 | 9 | 9 | 18 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 46 | 7 | 8 | 19 |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 | 7 | 8 | 18 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 52 | 9 | 9 | 22 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 | 7 | 9 | 20 |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 58 | 15 | 12 | 20 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 66 | 14 | 13 | 27 |
| 16 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 67 | 12 | 15 | 29 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 68 | 11 | 15 | 29 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 68 | 12 | 16 | 26 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 45 | 8 | 10 | 17 |
| 20 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 43 | 8 | 8 | 18 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 42 | 8 | 7 | 19 |
| 22 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 45 | 10 | 8 | 18 |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 40 | 8 | 7 | 15 |
| 24 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 45 | 9 | 9 | 14 |
| 25 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 56 | 9 | 10 | 23 |
| Varianza | 0,9 | 0,33 | 0,4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0,7 | 0 | 1,9 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | | | | |

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,765 | 24 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. estándar | N |
|-----|-------|----------------|----|
| I1 | 1,72 | ,980 | 25 |
| I2 | 1,48 | ,586 | 25 |
| I3 | 1,88 | ,666 | 25 |
| I4 | 3,76 | ,523 | 25 |
| I5 | 1,92 | ,909 | 25 |
| I6 | 2,12 | 1,013 | 25 |
| I7 | 1,60 | ,913 | 25 |
| I8 | 2,56 | ,507 | 25 |
| I9 | 1,76 | ,663 | 25 |
| I10 | 2,04 | 1,060 | 25 |
| I11 | 2,08 | 1,115 | 25 |
| I12 | 1,68 | ,802 | 25 |
| I13 | 2,12 | 1,166 | 25 |
| I14 | 1,92 | ,812 | 25 |
| I15 | 2,08 | ,997 | 25 |
| I16 | 2,04 | ,841 | 25 |
| I17 | 2,12 | ,600 | 25 |
| I18 | 2,68 | 1,406 | 25 |
| I19 | 2,56 | 1,261 | 25 |
| I20 | 2,04 | ,790 | 25 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. estándar | N |
|-----|-------|----------------|----|
| I21 | 2,20 | ,913 | 25 |
| I22 | 2,68 | ,748 | 25 |
| I23 | 1,80 | ,500 | 25 |
| I24 | 2,36 | ,860 | 25 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| I1 | 49,48 | 68,093 | ,146 | ,767 |
| I2 | 49,72 | 71,960 | -,089 | ,773 |
| I3 | 49,32 | 70,560 | ,037 | ,770 |
| I4 | 47,44 | 67,423 | ,433 | ,754 |
| I5 | 49,28 | 63,210 | ,510 | ,744 |
| I6 | 49,08 | 64,160 | ,384 | ,752 |
| I7 | 49,60 | 62,083 | ,591 | ,738 |
| I8 | 48,64 | 73,490 | -,268 | ,778 |
| I9 | 49,44 | 71,257 | -,025 | ,772 |
| I10 | 49,16 | 64,140 | ,362 | ,753 |
| I11 | 49,12 | 58,110 | ,710 | ,725 |
| I12 | 49,52 | 66,843 | ,300 | ,757 |
| I13 | 49,08 | 60,660 | ,517 | ,740 |
| I14 | 49,28 | 72,793 | -,147 | ,781 |
| I15 | 49,12 | 63,943 | ,407 | ,750 |
| I16 | 49,16 | 70,973 | -,019 | ,775 |
| I17 | 49,08 | 69,660 | ,139 | ,765 |
| I18 | 48,52 | 54,260 | ,733 | ,716 |
| I19 | 48,64 | 57,823 | ,626 | ,729 |
| I20 | 49,16 | 68,390 | ,184 | ,764 |
| I21 | 49,00 | 61,000 | ,672 | ,733 |
| I22 | 48,52 | 66,510 | ,356 | ,755 |
| I23 | 49,40 | 75,583 | -,508 | ,785 |
| I24 | 48,84 | 67,307 | ,239 | ,761 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desv. estándar | N de elementos |
|-------|----------|----------------|----------------|
| 51,20 | 71,417 | 8,451 | 24 |

Anexo. Base de datos de la muestra piloto de la variable Clima organizacional

| Items | AUTONOMÍA | | | | | | EQUIDAD | | | | | INNOVACIÓN | | | | | | V2 | D1 | D2 | D3 | |
|----------|-----------|------|-----|---|---|---|---------|---|---|----|----|------------|----|----|----|-----|----|-----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | | | | 18 |
| 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 39 | 13 | 11 | 15 |
| 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 42 | 15 | 11 | 16 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 39 | 12 | 11 | 16 |
| 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 30 | 12 | 7 | 11 |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 42 | 15 | 10 | 17 |
| 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 35 | 13 | 10 | 12 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 46 | 17 | 13 | 16 |
| 8 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 29 | 10 | 9 | 10 |
| 9 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 32 | 12 | 8 | 12 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 41 | 15 | 10 | 16 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 44 | 17 | 11 | 16 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 36 | 13 | 10 | 13 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 47 | 17 | 13 | 17 |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 41 | 15 | 10 | 16 |
| 15 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 37 | 12 | 11 | 14 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 48 | 16 | 13 | 19 |
| 17 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 51 | 17 | 14 | 20 |
| 18 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 42 | 15 | 10 | 17 |
| 19 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 30 | 11 | 7 | 12 |
| 20 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 40 | 14 | 10 | 16 |
| 21 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 31 | 11 | 10 | 10 |
| 22 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 39 | 13 | 11 | 15 |
| 23 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 27 | 11 | 7 | 9 |
| 24 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 29 | 12 | 7 | 10 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 | 12 | 8 | 16 |
| Varianza | 0,6 | 0,62 | 0,3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,7 | 0 | 1,3 | | | | |

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,773 | 18 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. estándar | N |
|----------|-------|----------------|----|
| VAR00001 | 3,64 | ,757 | 25 |
| VAR00002 | 1,68 | ,802 | 25 |
| VAR00003 | 2,12 | ,600 | 25 |
| VAR00004 | 2,04 | ,841 | 25 |
| VAR00005 | 2,32 | ,900 | 25 |
| VAR00006 | 1,80 | ,500 | 25 |
| VAR00007 | 2,20 | 1,225 | 25 |
| VAR00008 | 2,36 | ,860 | 25 |
| VAR00009 | 1,68 | ,802 | 25 |
| VAR00010 | 1,80 | ,500 | 25 |
| VAR00011 | 2,04 | ,611 | 25 |
| VAR00012 | 2,04 | ,841 | 25 |
| VAR00013 | 2,12 | ,600 | 25 |
| VAR00014 | 2,36 | ,860 | 25 |
| VAR00015 | 1,68 | ,802 | 25 |
| VAR00016 | 2,36 | ,860 | 25 |
| VAR00017 | 1,76 | ,523 | 25 |
| VAR00018 | 2,12 | 1,166 | 25 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00001 | 34,48 | 42,510 | ,011 | ,785 |
| VAR00002 | 36,44 | 37,340 | ,531 | ,749 |
| VAR00003 | 36,00 | 39,417 | ,454 | ,758 |
| VAR00004 | 36,08 | 36,827 | ,555 | ,746 |
| VAR00005 | 35,80 | 37,000 | ,492 | ,751 |
| VAR00006 | 36,32 | 43,227 | -,043 | ,782 |
| VAR00007 | 35,92 | 39,577 | ,137 | ,789 |
| VAR00008 | 35,76 | 37,107 | ,510 | ,749 |
| VAR00009 | 36,44 | 37,340 | ,531 | ,749 |
| VAR00010 | 36,32 | 43,227 | -,043 | ,782 |
| VAR00011 | 36,08 | 39,077 | ,490 | ,755 |
| VAR00012 | 36,08 | 36,827 | ,555 | ,746 |
| VAR00013 | 36,00 | 39,417 | ,454 | ,758 |
| VAR00014 | 35,76 | 37,107 | ,510 | ,749 |
| VAR00015 | 36,44 | 37,340 | ,531 | ,749 |
| VAR00016 | 35,76 | 37,107 | ,510 | ,749 |
| VAR00017 | 36,36 | 42,323 | ,088 | ,776 |
| VAR00018 | 36,00 | 40,000 | ,124 | ,789 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desv. estándar | N de elementos |
|-------|----------|----------------|----------------|
| 38,12 | 43,193 | 6,572 | 18 |