



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo y clima organizacional en el personal
administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Roxana Elvira Castillo Talavera

ASESOR:

Dr. Esteban Medrano Reynoso

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Dr. Del Castillo Talledo, César Humberto
Presidente

Dra. Liza Dubois, Paula Viviana
Secretario

Dr. Medrano Reynoso, Esteban
Vocal

DEDICATORIA

A mi hija Gabriela, mi familia y a todas las maravillosas personas que he conocido en la maestría con las cuales he compartido momentos felices, emocionantes y me han apoyado en todo momento en mis estudios y superación profesional, y a mi mascota Ody Nino quien me acompañó en mis amanecidas.

Roxana Elvira.

AGRADECIMIENTO

Realizar este trabajo implicó alejarme bastante de mis seres queridos, especialmente de mi hija, quién es mi vida, motor y motivo de seguir adelante y pensar siempre en grande.

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales, al Dr. Esteban Medrano Reynoso, por su capacidad profesional y su valioso apoyo en la elaboración de mi trabajo de investigación, así como por su paciencia, dedicación y orientación para la mejora de esta tesis.

A mis compañeros de trabajo de labores administrativas del Ministerio de la Producción, quienes me apoyaron con su valioso aporte de información para hacer realidad el presente trabajo de investigación.

Roxana Elvira

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Castillo Talavera, Roxana Elvira, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I N° 09611411 con la tesis titulada: “Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, Marzo del 2017



Roxana Elvira Castillo Talavera

D.N.I. N° 09611411

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El presente documento consta de ocho capítulos. El primer capítulo presenta la introducción y está compuesta por los antecedentes de la investigación, la formulación del problema, justificación, la hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo muestra el marco metodológico en el cual se menciona el estudio de la variables, dimensiones, operacionalización de las variables, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo trata sobre los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y técnicas estadísticas utilizados en la investigación.

El cuarto capítulo se refiere a la discusión de los resultados. El quinto capítulo presenta las conclusiones. El sexto capítulo comprende las recomendaciones en función de los resultados obtenidos. El séptimo capítulo menciona las referencias bibliográficas y el octavo capítulo muestra los anexos del presente documento.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica	28
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
CAPÍTULO II	
MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52

2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8.	Métodos de análisis de datos	60
2.9.	Aspectos éticos	60

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1	Resultados descriptivos	62
3.1.1	Resultados de la variable de liderazgo	62
3.1.2	Resultados de la variable clima organizacional	67
3.2	Contrastación de hipótesis	74

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN	88
-----------	----

CAPÍTULO V

5.1	Conclusiones	94
-----	--------------	----

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

6.1	Recomendaciones	97
-----	-----------------	----

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1	Referencias	100
-----	-------------	-----

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

Anexo A	Artículo científico	105
Anexo B	Matriz de consistencia	111
Anexo C	Matriz de operacionalización de las variables	113
Anexo D	Matriz de validación de instrumento	115
Anexo E	Instrumentos	127
Anexo F	Base de datos	133
Anexo G	Solicitud de aplicación	145
Anexo H	Constancia de aplicación.	146
Anexo I	Evidencias fotográficas	147

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima organizacional	48
Tabla 3	Distribución del personal administrativo del Ministerio de la Producción	53
Tabla 4	Muestra del personal administrativo del Ministerio de la Producción	54
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	57
Tabla 6	Nivel de escala de calificación	58
Tabla 7	Confiabilidad de la variable liderazgo	59
Tabla 8	Confiabilidad de la variable clima organizacional	60
Tabla 9	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de liderazgo	62
Tabla 10	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo autoritario	64
Tabla 11	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión democrático	65
Tabla 12	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión laissez-faire	66
Tabla 13	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de clima organizacional	67
Tabla 14	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión credibilidad	68
Tabla 15	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión respeto	69
Tabla 16	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión imparcialidad	71
Tabla 17	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión orgullo	72

Tabla 18	Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión camaradería	73
Tabla 19	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la variable clima organizacional	74
Tabla 20	Interpretación de los coeficientes de correlación	75
Tabla 21	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión credibilidad	77
Tabla 22	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión respeto	79
Tabla 23	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión imparcialidad	81
Tabla 24	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión orgullo	83
Tabla 25	Coefficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión camaradería	85

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución del personal administrativo del Ministerio de la Producción	53
Figura 2	Resultado de la variable liderazgo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	63
Figura 3	Resultado de la dimensión liderazgo autoritario o autocrático en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	64
Figura 4	Resultado de la dimensión liderazgo democrático en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	65
Figura 5	Resultado de la dimensión liderazgo laissez-faire en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	66
Figura 6	Resultado de la variable clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	67
Figura 7	Resultado de la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	68
Figura 8	Resultado de la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	70
Figura 9	Resultado de la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	71
Figura 10	Resultado de la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	72
Figura 11	Resultado de la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción	73
Figura 12	Liderazgo y clima organizacional	75
Figura 13	Liderazgo y credibilidad	77
Figura 14	Liderazgo y respeto	79
Figura 15	Liderazgo e imparcialidad	81
Figura 16	Liderazgo y orgullo	83
Figura 17	Liderazgo y camaradería	85

RESUMEN

El presente trabajo de investigación presenta como problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017?, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, con hipótesis general, el liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

El marco metodológico contiene dos variables: la primera liderazgo, con sus dimensiones liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire; la segunda variable clima organizacional la misma que presenta como dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. El tipo de investigación fue investigación básica, se utilizó como método general el método científico y como métodos específicos el método descriptivo, hipotético deductivo y el método estadístico; el diseño fue no experimental; la población y muestra conformadas por 194 y 130 administrativos. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de 24 ítems por cada variable. La validez se realizó mediante juicio de experto y la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 15 encuestados, que arrojó 0,890 y 0,915, considerándose altamente confiable. Para el tratamiento estadístico de datos se utilizó el estadístico Rho de Spearman para datos correlacionales.

Como resultado de la investigación se encontró una relación directa y significativa entre las variables liderazgo y clima organizacional, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación muy alta y directa positiva de Spearman $r=0,951$. Una significancia $p=0,000$ ($p<0,01$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se debe aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, autoritario, democrático y laissez faire

ABSTRACT

What is the relationship between leadership and organizational climate in the administrative staff of the Ministry of Production, Lima - 2017, whose general objective was to determine the relationship between leadership and Organizational climate in the administrative staff of the Ministry of Production, Lima - 2017, with general hypothesis, leadership is directly related to the organizational climate in the administrative staff of the Ministry of Production, Lima - 2017.

The methodological framework contains two variables, the first leadership, with its autocratic, democratic and laissez-faire leadership dimensions, the second organizational climate variable that presents credibility, respect, impartiality, pride and camaraderie as dimensions. The type of research was basic research, used as general method scientific method and as specific methods descriptive, hypothetical deductive method and statistical method; The design was non-experimental; The population and sample conformed by 194 and 130 administrative. For data collection, a questionnaire of 24 items was applied for each variable. The validity was made by expert judgment and the reliability of the instruments was obtained by Cronbach's Alpha test, with a pilot sample of 15 respondents, which yielded 0.890 and 0.915, being considered highly reliable. For the statistical treatment of data, Spearman's Rho statistic was used for correlational data.

As a result of the research, we found a direct and significant relationship between the variables leadership and organizational climate, because a very high correlation coefficient and Spearman positive correlation was obtained $r = 0.951$. A significance $p = 0.000$ ($p < 0.01$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis must be accepted.

Key words: leadership, organizational climate, authoritarian, democratic and laissez faire

Capítulo I

Introducción

1.1 Antecedentes

Se tiene como trabajos previos a nivel internacional los siguientes: Jiménez (2014) sustentó el trabajo de investigación a nivel de Maestría en Psicología que tiene como título: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, presentó en resumen lo siguiente: El presente estudio consideró como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la mencionada institución, siendo conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo fue medida con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se usó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos fueron aplicados por medios electrónicos. Los resultados del presente estudio fueron analizados con las pruebas no paramétricas del coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y evidenciaron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero si mostraron la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Contreras y Jiménez (2016) sustentaron en su tesis titulada: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*, para optar el grado de Maestría en Dirección, Universidad del Rosario, Bogotá, D.C., Colombia. El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de

Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del clima organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del colegio, que constituyeron el grupo estudiado. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria.

La comunidad educativa estudiada registró una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica. Llegando a la conclusión, de que hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. Se pudo establecer que los datos entregados por el personal del colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional. Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar. Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad. La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico. En los resultados del clima organizacional arrojó que el control es superior a lo que debería tener el colegio. Igualmente, arroja que la recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

Macías (2015) sustentó en su tesis titulada: *Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI*, para optar al grado

académico de Magíster en psicología laboral con mención de desarrollo humano y organizacional, Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo de la investigación fue identificar los estilos de liderazgo predominantes y su relación con el clima organizacional de los empleados de la Sociedad Ecuatoriana Pro Rehabilitación de los Lisiados. La metodología empleada fue transversal y cuantitativa, se utilizó dos constructos en escala Likert. Se realizó con la información de treinta y cinco y cincuenta reactivos cuestionarios Grid Gerencial y CL-SPC Clima Laboral respectivamente; la información se procesó con el Software SPSS-20 y Microsoft Excel. Los resultados de la aplicación del test Grid Gerencial, indicaron que los estilos de liderazgo predominantes en SERLI son el autoritario, el equilibrado y el participativo. Los resultados mostraron que la variable del clima laboral y la dimensión de la Supervisión, tuvieron medias de 19,06 y 21,9, lo que indica un clima desfavorable para la Dirección y la Administración en su orden; mientras que la Unidad Educativa con media de 27,96 corresponde a medio favorable. El clima general de la institución en los diferentes estilos las medias indican que la Dirección y Administración fue de 114,60 y 116,66 respectivamente, valores que de acuerdo a la escala son desfavorables; la Unidad Educativa con 151,93 equivale a medianamente. La relación de Supervisión con cuatro dimensiones del CL-SPC: Supervisión - Autorrealización, Supervisión - Involucramiento laboral, Supervisión - Comunicación y Supervisión - Condiciones Laborales, los coeficientes Pearson fueron: $r=0,65$; $r=0,60$; $r=0,75$ y $r=0,77$ valores que expresan la relación positiva media y considerable en su orden.

Con la aplicación del Grid Gerencial, se identificó tres estilos predominantes en SERLI, que con respecto a la Presidencia, Administración y Unidad Educativa. El estilo autoritario (6.1), sus características es que da más importancia por la producción que a las personas. El estilo liderazgo equilibrado (5.5), Administración su característica principal es hacer llevadera los procesos. El estilo participativo (9.9) está en la Unidad Educativa mismo que es ocupado por una servidora que no tiene mucho tiempo en sus funciones. El presente trabajo de investigación concluyó que el estilo transformador está presente en SERLI, siendo el óptimo según Blake y Mouton. El líder en este estilo transformador según Blake y Mouton, es el que contribuye de manera efectiva a mantener un equilibrio proactivo, fomenta el trabajo

en equipo, existe confianza en los miembros, existe balance entre el interés por la tarea e interés por las personas, originando la administración interactiva o de equipo (9.9); estilo que está presente en la Unidad Educativa SERLI; con la conformación de equipos de trabajo, brinda confianza y respeto. Crea intereses comunes, origina a los subordinados alto índice de motivación y satisfacción en el trabajo, ya que el líder se preocupa por las personas.

En cuanto al clima organizacional de SERLI se concluyó que el 17% (9 colaboradores) se ubicaron en un clima favorable que corresponde a la escala (170-209) , el 59 % (32 colaboradores) que corresponde desfavorable se ubicaron en la escala (90-129) y el 15% (8 60 colaboradores) que representan un clima medianamente y se ubicaron en la escala (130-169); y el 9% (5 colaboradores) percibieron un clima desfavorable y se ubicaron en la escala (50- 89), en clima laboral con referente a la Supervisión su media con respecto a los estilos predominantes de la Dirección y Administración se ubicaron en la media de 19,06 y 21,91 lo que corresponden a clima desfavorable en su orden, y que la Unidad Educativa obtuvo la media de 27,26 ubicándose en la escala del nivel de clima medio, por otra parte con respecto al clima laboral total en relación a los estilos predominantes la media de la Dirección y la Administración fue de 114,60 y 116,66 valores que se ubicaron en la escala clima desfavorable respectivamente, por otra lado con respecto a la Unidad Educativa la media que se obtuvo es de 151,93 presentando un clima medianamente con tendencia a ser mejorado y convertirse en favorable ya que el estilo adoptado en esta unidad es el participativo. Procesando la información se realizó la correlación de las cinco dimensiones del cuestionario clima organizacional, dimensión Supervisión - Autorrealización, como resultados de relación se obtuvo $r=0,65$; Supervisión-Involucramiento laboral $r=0,60$; Supervisión - comunicación se obtuvo $r=0,75$; Supervisión - Condiciones Laborales $r=0,77$, resultados de estrecha relación media y considerable en su orden.

Aguilera (2011) sustentó en su tesis titulada: *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*, para optar el grado de doctor en el Área de Didáctica y Organización Escolar, Universidad de Alcalá, Madrid, España. La presente tesis planteó un estudio de tipo mixto en el que se

combinan técnicas de tipo cuantitativo (cuestionarios) con técnicas de corte cualitativo como los grupos de discusión, con el objetivo de establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, para poder establecer propuestas de mejora que incidan en la calidad educativa. Esta investigación, se estructuró en seis capítulos, que nos llevan a conocer el clima de trabajo en las Instituciones Educativas y el liderazgo que se ejerce en las mismas, profundizando en el modelo pedagógico y organizativo de la propia Fundación Creando Futuro, así como, el modelo de liderazgo en el contexto concreto de Chile. El estudio se centró en la perspectiva que, tanto los profesores y los directivos de las propias instituciones, tienen sobre el clima y el liderazgo, detectando ciertas carencias y situaciones relevantes que permitió concluir estableciendo propuestas de mejora para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Teniendo como conclusiones, que los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valoró de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También, la efectividad de éstos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones. Esto tuvo un reflejo directo en las respuestas de todos respecto al clima social.

La mayoría sienten que se encuentran en un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo. Sienten también que las decisiones que toman los líderes repercuten en una buena organización del centro, la claridad de objetivos y el control al que se sienten sometidos, aunque los niveles de presión tampoco resultan muy altos entre el profesorado, sino que más bien parecen responder a una imagen de la autoridad muy marcada en cuanto a sus posiciones. Se hace mención también a grupos minoritarias que obtienen unas puntuaciones diferentes. Al realizar los análisis de liderazgo que aprecia la tendencia de dos de los centros a identificarse con dos de los tipos de liderazgo que fueron más rechazados en la tendencia general de los

centros: la dirección por excepción pasiva y el *laissez faire*. Dos tipos de liderazgo que aluden a directivos que no tienden a 'controlar' a sus subordinados, y caen a menudo en la delegación u omisión en las tomas de decisiones. De la misma forma, en los análisis del clima social, se halló porcentajes bajos, aunque significativos de individuos que ofrecen respuestas poco coincidentes con la tendencia general, y que en el caso de que fueran siempre las mismas personas, desprenderían la presencia de un clima social algo insatisfactorio. Se observó, que es precisamente en estos centros donde se encuentran puntuaciones más bajas en la dimensión de autorrealización, aunque también se halló este tipo de puntuaciones en un tercer centro, que sin embargo no ha demostrado una actitud similar respecto a los tipos de liderazgo valorados tanto por sus docentes como por sus líderes.

A nivel nacional, Gutiérrez (2013) sustentó en su tesis titulada: *Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva Tacna 2012*, para optar el grado de Maestro en Ciencia con mención en Gerencia y Administración de la Educación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. El trabajo de investigación estudió el liderazgo gerencial que desarrollan las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva de Tacna y su influencia en el clima organizacional que prevalece. Partió de una idea central formulando la siguiente hipótesis: El liderazgo gerencial de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva de Tacna 2012, influye significativamente en el clima organizacional.

El ámbito de estudio de la presente investigación comprende a los directores, personal jerárquico, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas. La población de estudio está conformada por 201, y con una población muestral de 122. Se aplicó dos cuestionarios de 30 y 24 ítems para identificar el nivel de liderazgo gerencial que desarrollan los órganos directivos, y el clima organizacional que prevalecen las instituciones educativas. La lectura de los datos procesados, mostraron que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional de las instituciones educativas del Distrito de Ciudad Nueva Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría, es significativa, lo que determina que el liderazgo que desarrollan los órganos directivos y personal jerárquico influyen en el clima

organizacional de la institución educativa que dirigen, es decir que las características del líder no gustan desarrollar estas características: inspirar confianza hacia su equipo de trabajo, toma de decisiones, socialización, comunicación eficaz y dirección horizontal- vertical. De acuerdo a la información referida de las variables de estudio se deduce que el nivel de liderazgo gerencial que se desarrollan en las instituciones educativas es moderado, que son señalados por los docentes y administrativos encuestados, quienes perciben el liderazgo de los directivos, y a la vez, se identifica el estilo de líder liberal, es decir que proporciona muy poco contacto y apoyo con los docentes y administrativos, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, en ocasiones practican el estilo líder paternalista, significa que prevalecen en él, los intereses personales sobre las demandas de la organización. Los datos obtenidos referente al problema de investigación, precisaron que el nivel de clima organizacional que prevalecen las instituciones educativas es moderado según la escala de valoración que se dio a variable, con respecto a los indicadores que presentan cada tipo de clima organizacional, los encuestados marcaron la alternativa ocasionalmente de mayor preferencia, lo que se puede verificar que el clima tipo autoritario explotador es el que prevalece, seguido por clima autoritario paternalista. Concluyendo con respecto al trabajo de investigación, que se comprobó que el estilo líder paternalista es el que influye en todos los tipos de clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de ciudad nueva, precisando el clima autoritario explotador, autoritario paternalista, clima tipo participativo consultivo y de grupo y el nivel de influencia es significativo.

Chinchay (2010) sustentó en su tesis titulada: *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos 2008*, para optar el grado académico de magister en Gestión Educativa, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. El objetivo de la investigación fue: Determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en el clima organizacional de las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos, año 2008. La investigación fue de tipo correlacional y el diseño fue una investigación correlacional transversal. La población estuvo comprendida por 239 directores y docentes de las instituciones educativas públicas

del distrito de Iquitos, año 2008 y la muestra la constituyó 132 el que fue elegido en forma de asignación aleatoria. La técnica que se empleó en la recolección de datos se efectuó en forma computarizada utilizando el paquete estadístico SPSS versión 15 en español sobre la tabla de tabulación. Los resultados se presentan en cuadros y gráficos. El análisis descriptivo de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva: distribución de frecuencias, promedio simple (\bar{X}) y porcentaje, y el análisis inferencial se efectuó empleando la estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2). En la constatación de la hipótesis principal se empleó la prueba estadística inferencial No paramétrica chi cuadrada (χ^2) con $gl = 2$, oc 0.05% obteniendo $\chi^2 c = 8.30$, $\chi^2 1 = 0.103$, siendo $\chi^2 c > \chi^2 1$ se aceptó la hipótesis de investigación. Existe una influencia significativa entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Iquitos, año 2008. Concluyendo que el liderazgo directivo fue buena en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos - 2008. El clima organizacional fue bueno en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008, por lo cual existe una relación del liderazgo del director y el clima organizacional con una valoración de bueno en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008. Considerando los resultados presentados, se llegó a la conclusión general, de que el liderazgo del director y el clima organizacional son aspectos fundamentales de desarrollo organizacional para que el desempeño de las funciones sea exitosas, por tanto existe relación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos- 2008.

Sevillano (2011) sustentó su tesis titulada: *La incidencia de la percepción del estilo de liderazgo del gerente sobre el clima organizacional en Zofratacna en el 2007*, para optar el grado de académico de Maestro en Ciencia con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo central determinar la relación entre la percepción del estilo de liderazgo gerencial que caracteriza al trabajador de ZOFRATACNA con el clima organizacional existente. De la aplicación de los instrumentos, se encontró que existe una relación directa entre las variables investigadas, destacando la existencia de un valor medio global que indica que la

percepción sobre el estilo de liderazgo gerencial es alta (pero el análisis por gerencias, indica la presencia de una diferencia significativa); también se encontró la existencia de un valor medio global que indica que el clima organizacional es del tipo participativo - en grupo (pero el análisis por gerencias, indica la presencia de una diferencia significativa).

El trabajo desarrollado en ZOFRATACNA abarcó a 117 trabajadores; donde se logró determinar que el nivel de percepción sobre el estilo de liderazgo gerencial que los caracteriza es alto (valor medio global de 78,45 y una desviación típica de 7,182); resaltando la habilidad que tienen los gerentes para relacionarse con su personal, pero el aspecto donde se hace necesario mejorar, guarda relación con el inculcar la visión y los objetivos organizacionales. El análisis por gerencia destaca una diferencia apreciable en los niveles de percepción del estilo gerencial; el mayor valor obtenido se dio en la Gerencia General (4,21) y el menor valor se dio en la Gerencia de Asesoría Legal (3, 17).

En lo que respecta al análisis del clima organizacional que caracteriza a ZOFRATACNA, se detectó que se trata del tipo consultivo en grupo. Se concluyó además que el indicador que más destacan los trabajadores de la institución, guarda relación con su rendimiento general, y la que menos destacan está relacionada con las características del trabajo: individual. Al analizarlas por gerencia se destaca el mayor valor logrado en la Gerencia General (4,38) y el menor valor obtenido en la Gerencia de Asesoría Legal (3,37). Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar el nivel de relación entre la percepción del estilo de liderazgo gerencial que caracteriza a los trabajadores de ZOFRATACNA y el clima organizacional existente; encontrándose un valor de 0,484; el cual, implica que existe una relación directa o positiva entre ambas variables de investigación. Se analizó el valor de Sig. bilateral (valor de $p = 0,000$) que resultó ser menor que el valor de alpha al 5%; con lo cual, se concluyó que existe evidencia suficiente para determinar que la relación encontrada es significativa.

Finalmente, se tiene como trabajos a nivel local las siguientes investigaciones: Campos (2012) sustentó en su tesis titulada: *Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*, para optar el grado de Maestro de Educación en la mención

Gestión de Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. El propósito del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, Región Callao, el diseño de investigación fue el correlacional. Los participantes fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional. Ambos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado.

Los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, se puede concluir en lo siguiente: el liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los padres de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión autocrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los padres de familia en una institución

educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión democrática del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los padres de familia en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. La dimensión liberal del liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva baja en los estudiantes del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

León (2015) sustentó su tesis titulada: *El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa Nro. 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima – Año 2013*, para optar el grado de Magíster en Educación, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. La investigación científica que realizó es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: clima organizacional y estilo de liderazgo. La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad que se aplicó a los 27 personas de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad.

El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. Los resultados

obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la fórmula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p -valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia. De acuerdo a la hipótesis general: “El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013” esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena conformidad, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Cervera (2012) sustentó su tesis titulada: *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*, para optar el grado académico de doctora en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. El objetivo central de este estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de liderazgo transformacional y el Inventario de clima organizacional de Halpin y Croft. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. La muestra estuvo constituida por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados y luego se correlacionaron utilizando la

prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados logrados permitieron concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

1.2 Fundamentación científica

Con respecto a la teoría general del trabajo de investigación, estas se enmarcan en las principales teorías administrativas, que tienen como base las teorías básicas de la administración: teoría clásica de Henri Fayol y teoría científica de Frederick Taylor.

De conformidad a estas teorías básicas, se desprenden las teorías administrativas, las cuales se encuentran enfatizadas, en las tareas, en las personas, en el ambiente y en la tecnología, en base a estos conceptos se considera el liderazgo como parte de un enfoque principal enmarcada en la Teoría de las Relaciones Humanas. El origen de esta teoría de las relaciones humanas, era humanizar y democratizar la administración, desarrollando las llamadas ciencias humanas que tuvo como objetivo investigar la conducta, la participación y el liderazgo del grupo en las organizaciones, hizo énfasis en el hombre (hombre social) y en el clima psicológico del trabajo.

El presente estudio se basa en la teoría del liderazgo basado en el comportamiento, que surge de 1940 a 1950 se centra en el análisis de las conductas de los supuestos líderes y en la relación entre éstas y el liderazgo efectivo, para esto se consideró la Teoría de Kurt Lewin quien realizó experimentos y se acercó con tres estilos de liderazgo participativo, es decir autocrático, democrático y laissez-faire, que son las dimensiones utilizadas en el presente estudio.

Mendoza & Garza (2009) realizaron algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo y las teorías tradicionales, agrupándolas en las siguientes grandes categorías: el gran hombre y el carisma, la teoría de los rasgos y las habilidades, el comportamiento de los líderes y los estilos de liderazgo, el liderazgo situacional y los modelos normativos para la toma de decisiones, modelos contingentes, modelos transaccionales y liderazgo transformacional (p.119).

Por lo expuesto, el liderazgo es un tema de gran interés a lo largo de toda la historia de la humanidad y ha tenido un peso específico importante, es uno de los temas más estudiados en la psicología organizacional, por lo cual hay diversas definiciones de la misma.

Tal es así, que Ramos (2005) realizó una observación sobre liderazgo y dirección que:

En muchas ocasiones el término liderazgo se ha considerado como sinónimo del de dirección, aun no siendo equivalentes, mientras que otros autores los han considerado cualitativamente diferentes, incluso mutuamente excluyentes (Yukl y Van Fleet, 1992). Una persona puede ser líder sin ser directiva, y una persona puede ser directiva sin liderar. Pero en general, aunque la bibliografía sobre dirección reconoce que dirigir una organización no es liderarla, el liderazgo no puede ser separado de la dirección, es una parte del trabajo directivo (Tordera, 1996). De esta manera, el liderazgo se conceptualiza como una función, rol o habilidad de la dirección (p.60).

Después de varias definiciones de diferentes autores, llega a conceptualizar el concepto de liderazgo como:

El liderazgo es un proceso que influye influir en los objetivos y estrategias de un grupo o una organización, influir en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influir en el mantenimiento e identificación del grupo e influir en la cultura de la organización (Ramos, 2005, p.60).

Según el autor define los estilos de liderazgo e indicó que: La investigación de los estilos de dirección se inicia en los trabajos desarrollados en la Universidad de Iowa por Kurt Lewin y su equipo a finales de los años cuarenta. En el estudio clásico de Lewin, Lippitt y White (1939) se analizaron los estilos de liderazgo, autoritario, democrático y laissez faire en investigaciones con clubes de niños (Ramos, 2005, p.64).

Mencionando la clasificación tricotómica de Kurt Lewin, las características de estos tres estilos de liderazgo, en diversas dimensiones y los define como: liderazgo autoritario o autocrático, liderazgo democrático y liderazgo laissez-faire.

Ramos (2005) indicó que el liderazgo autoritario o autocrático, se caracteriza por que el líder determina los objetivos, las tareas y las funciones a realizar, y

supervisa de forma estricta el trabajo de los subordinados. Los líderes autócratas no delegan autoridad y toman las decisiones de forma unilateral” (p.64).

Ramos (2005) indicó que el liderazgo democrático como: “el líder determina los objetivos y tareas a realizar teniendo en cuenta a los subordinados que también participan en la toma de decisiones” (p.64).

Ramos (2005) indicó que el liderazgo- laissez-faire es: “en este estilo son los propios subordinados quienes determinan la planificación, organización y ejecución del trabajo a realizar. El líder no participa en la ejecución de las tareas y no evalúa el trabajo realizado” (p.65).

A lo largo del último siglo, la conceptualización del liderazgo ha evolucionado, según Bonifaz (2012) indicó que “el líder es, en la organización, aquel individuo que desarrolla aptitudes: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de todas las personas a su mando y hace que su gente se convierta en campeona” (p.71).

Además, Bonifaz (2012, p.74) también definió los estilos de liderazgo dimensionados:

Líder autoritario. Es el único que toma las decisiones en una empresa y no comunica nada a sus subordinados, él es quien tiene la última palabra.

Líder democrático. Para tomar una decisión toma en cuenta la opinión de los empleados.

Líder liberal. Deja el poder en manos de sus seguidores; tiene mucha libertad para trabajar y tomar decisiones. Su grupo utiliza el apoyo del líder sólo si lo necesitan.

Otro autor que se consideró en la conceptualización del liderazgo es Louffat (2015) quien dijo que “el liderazgo se define, como la influencia que ejerce una persona (líder) sobre otras (liderados), para que éstas actúen de forma comprometida e integrada en la consecución de los objetivos, con eficacia y eficiencia” (p. 223).

Louffat (2015) indicó que la teoría de liderazgo por modelo de conducta, se sustenta en el estilo de comportamiento adoptado por el líder, estableciendo tres estilos:

El liderazgo autocrático se caracteriza por ser un estilo impositivo, de mando, que exige y presiona a los funcionarios a cumplir con las tareas y los objetivos definidos, a como dé lugar. El subordinado asume una postura sumisa de obediencia de aceptar lo que le imponen, repitiendo la fórmula “sí señor”. El líder es amo y señor de la verdad y de la situación.

El liderazgo democrático se caracteriza por un estilo de coordinación y sinergia, relaciones armoniosas y coordinadas tanto en lo laboral como en lo personal. El subordinado es consultado, sus opiniones son recepcionadas, debatidas y, en conjunto, se toman las decisiones centrales con respecto y libertad.

El liderazgo liberal se caracteriza por ser un estilo de mucha confianza y delegación, con base en el empoderamiento (empowerment), gracias al cual todos son responsables de sus acciones. El líder trata de aprovechar el talento de cada integrante sin presionarlo, pierde protagonismo e influencia (p. 224-226)

Kouzes y Posner (2005) indicaron que el liderazgo es: “el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes” (p. 66). Según esta conceptualización, se define que el liderazgo es la acción de influir en otros para lograr objetivos en común, tanto personal como grupal.

Robbins y Coulter (2014) manifestaron que: “El liderazgo es el proceso de dirigir a un grupo y de influir en él para que alcance sus metas” (p. 536). De lo descrito, se puede indicar que el liderazgo es el arte de influir en los demás, por ello el nivel de liderazgo de un líder es importante para las metas de la organización.

Robbins y Judge (2013, p. 368) indicaron que: “El liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas”.

De igual manera, este autor reitera la importancia del liderazgo en una organización, por el grado de influencia que puede obtener de los subordinados para el logro de los objetivos de la organización.

Benavides (2014) acotó al liderazgo como: “proceso de inspirar y dirigir la conducta de otros para alcanzar algún objetivo” (p. 192).

De esta consideración, se puede indicar que el papel de líder es inspirar a sus subordinados, adoptando un compromiso activo y personal frente a los objetivos mediante el ejemplo, para ello el líder debe brindar apoyo y confianza a los subordinados para lograr eficiencia y eficacia en sus labores.

D’Alessio (2010) afirmó que: “Liderazgo es un proceso que involucra una visión y un pensamiento de largo plazo implícito, donde la transformación y el cambio para ser mejores le son inherentes; sobre todo, en la transformación de las organizaciones y sus culturas” (p. 5).

De lo indicado por el autor, se puede decir que el liderazgo implica responder al cambio con un pensamiento futurista, evaluando las amenazas y oportunidades que se presenten, todo esto a través de un liderazgo más estratégico, integrador, con capacidad de ejecución y el compromiso transformador de la organización.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) indicaron el liderazgo como: “la relación de influencia entre los líderes y los seguidores que luchan por generar un verdadero cambio y resultados que reflejen los fines que comparten” (p. 497).

Franchi (2009) mencionó que: “El liderazgo es una posición emergente de la relación que se establece entre un conjunto de personas, en las que una asume el reconocimiento y el poder otorgado por las otras” (p. 98).

Al respecto, Franchi (2009) ha desarrollado una nueva conceptualización de los líderes, por lo cual indicó:

Los líderes logran ver más allá del aquí y ahora. Crean problemas que al ser resueltos generan mejores condiciones que las actuales. Crean nuevas realidades. Cuestionan el statu quo y promueven que los demás también lo hagan. Los líderes más que hacer funcionar la organización, la viven y la

hacen vivir. El líder y su equipo quieren obtener resultados. Los líderes poseen autoridad, dada por las personas que lo reconocen como tal. Esta autoridad está sustentada en sus capacidades y en su esencia como persona, en la búsqueda del bien común, de condiciones futuras mejores que las del presente. Fundamentalmente está sustentada en la credibilidad. Y la credibilidad está sostenida por la honestidad y confianza, características señaladas entre las más importantes en el liderazgo. Transcenden por sus factores de esencia. En el líder predomina el compromiso. (p. 98)

Todos los autores citados resaltan la importancia que tiene el liderazgo, en todos los ámbitos que se presente, ya que es un proceso de influencia entre líderes y seguidores, ya que el líder influye sobre la conducta de los demás, logrando obtener compromiso de los seguidores con el objetivo de lograr alcanzar objetivos y metas establecidas, para esto el líder debe crearse una imagen integra de credibilidad e imparcialidad ante sus seguidores.

Con respecto a la teoría general del clima organizacional y teniendo como base las teorías básicas, que desprenden a las teorías administrativas, el clima organizacional está enmarcado en la Teoría del Desarrollo Organizacional, que surgió a partir de 1962 como un conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización y del ambiente, orientado a favorecer el crecimiento y desarrollo de sus potencialidades, que es el resultado práctico y operacional de la Teoría del Comportamiento de Abraham Maslow, quien en el año 1950 desarrolló esta teoría que se enfoca en la psicología organizacional, que surgió a partir de la Teoría de las Relaciones Humanas.

Echeverri & Cruz (2014) indicaron lo siguiente:

En cuanto a la fundamentación sobre el concepto del clima organizacional, se puede establecer que Lewin, Lippit y White (1939) fueron los pioneros en realizar las primeras aproximaciones al concepto de clima organizacional, mediante concepciones como atmósfera social, postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, y calor y apoyo.

En el mismo artículo, se indicó que especialmente en la década de 1960, se dan a conocer los aportes de la psicología organizacional a partir de Gellerman (citado por Brunet, 1992), Schneider y Hall (1972; citados en Santana y Araujo, 2007), proponen que el clima organizacional se define como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral.

Bajo este concepto se puede establecer que el clima organizacional es la percepción del individuo sobre su entorno, enmarcada con sus valores, actitudes, normas, sentimientos que los individuos perciben de su organización, lo cual se ve reflejado en sus comportamientos individuales y grupales. Como el clima organizacional se mide por la percepción del individuo, los resultados del mismo pueden variar de acuerdo al estado anímico del individuo, por lo cual el clima organizacional a tomada mayor relevancia por lo cual se da mayor interés a la motivación del individuo, la satisfacción de sus necesidades personales y organizacionales. Un clima organizacional favorable contribuye a que el trabajador sea más efectivo y productivo, entregando mejores resultados.

Por su parte, Aburto y Bonales (2011, p.44) indicaron:

Respecto al clima organizacional, Glen (1976), citado por Chiavenato, (2007, p. 321), comenta que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Menciona que el clima organizacional se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. Likert (1951), citado por Brunet (2007, p. 30-32), clasifica el clima de acuerdo a las siguientes características:

Clima de tipo autoritario

Sistema I: Autoritarismo explotador

Sistema II: Autoritarismo paternalista

Clima de tipo participativo

Sistema III: Consultivo

Sistema IV: Participativo en grupo

El concepto de clima organizacional, es un tema de interés de muchas disciplinas, debido a la importancia de su estudio, por la interacción sujeto-organización y sujeto-sujeto, por lo cual se toma para este trabajo de investigación la conceptualización de Louffat (2015) indicó que “el clima organizacional es aquel que permite determinar en un tiempo y en un espacio determinado el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa” (p.279).

Además, Louffat (2015, p. 284) definió las dimensiones del clima organizacional en base al modelo *Great place to work*, las cuales son:

Credibilidad: Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en comunicaciones abiertas, accesibles, transparentes; asimismo la capacidad de coordinar e integrar recursos tanto humanos como materiales con la eficacia y eficiencia debida; y la integración y consistencia entre el decir y el hacer, la misión/visión con las acciones comportamentales de coherencia.

Respeto: Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, que permita a la organización dotar de todos los equipos y recursos necesarios para que el trabajador pueda realizar su labor; busca la integración y colaboración plena, constante, sistemática entre todos los compañeros de trabajo; y que establezca patrones de salud y seguridad industrial que proteja y respete la calidad de vida del trabajador no solo laboral sino personal.

Imparcialidad: Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, basada en la equidad, en la igualdad de beneficios y compensaciones por el desempeño realizado; donde no existan favoritismos subjetivos en oportunidades de desarrollo profesional; y eliminando toda forma de discriminación, con derecho a debidos procesos en caso de insatisfacciones o apelaciones o reclamos.

Orgullo: Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, donde se integren y conjuguen los beneficios y rendimientos de los tres niveles empresariales, el trabajo individual de cada empleado, cuya sumatoria, permitirá obtener el trabajo en equipo y lo cual finalmente permitirá obtener del trabajo corporativo.

Camaradería: Esta dimensión hace referencia a una relación empresa-trabajador, donde se permita a cada trabajador ser el mismo, que pueda integrarse socialmente con todos sus compañeros y se refleje una unidad familiar cohesiva y con identidad corporativa, es decir una convergencia plena entre la personalidad individual y la personalidad corporativa

Prieto (2012) definió “el concepto de clima organizacional se deriva de la propuestas administrativas que otorgan una importancia determinante al factor humano dentro de la organización, en particular la escuela de relaciones humanas y las teorías de la motivación” (p.65).

Según Prieto (2012, p.66) indicó que el análisis de clima organizacional en sus diversas versiones debe contener aspectos psicosociales tales como:

Conocimiento de los objetivos.

Compromiso hacia las metas.

Conformidad frente al liderazgo institucional.

Motivación y satisfacción en el trabajo.

Calidad en las relaciones interpersonales.

Participación en la toma de decisiones.

Flujo efectivo de la comunicación.

Amor al trabajo con significado.

Organización del trabajo.

Recompensa del trabajo.

Apoyo a la supervisión funcional.

Ayuda a los compañeros.

Trabajo en equipo.

Sinergia organizacional.

En este sentido, la definición de clima organizacional es considerada como un determinante en toda la organización, ya que es el sentir de los miembros de la organización y de esto depende la motivación de los mismos ante el logro de los objetivos y metas establecidos por la organización.

Chiavenato (2009) indicó que el clima organizacional es: “la sensación que transmite el local, la forma como interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera” (p.126).

De esta consideración, se puede definir que la sensación en el ambiente laboral repercute en el personal, ya que el comportamiento del mismo, puede afectar en las actividades que realiza en la institución.

Gil y Alcover (2014) mencionaron:

El clima puede ser definido en sentido amplio como las percepciones compartidas por los miembros de una organización acerca del modo en que son las cosas alrededor. De manera más precisa, el clima está constituido por las percepciones compartidas de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, y representa un concepto molar indicativo de las metas organizacionales y de los medios apropiados para alcanzarlas (Reichers y Schneider, 1990). Otra definición es la propuesta por Tagiuri y Litwin (1968), para quienes el clima (p. 398).

(...) es una cualidad relativamente estable del ambiente interno de una organización que a) es experimentada por sus miembros, b) influye en su comportamiento y c) puede ser descrita en términos de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización (p.27).

Asimismo, Chiavenato (2007) dijo que "El concepto de motivación - a nivel individual - conduce al de clima organizacional - a nivel de la organización" (p. 58).

En resumen, Chiavenato (2007) indicó:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero. (p.59).

Brunet (2014, p. 26) indicó que:

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones.

Marchant (2006) indicó que "El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones" (p.133).

De lo descrito por los diferentes autores, se puede concluir que el clima organizacional constituye uno de los factores determinante en la gestión de una organización, ya que afecta las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados en su trabajo, sea positivo o negativamente, por eso es conveniente crear un buen clima laboral con el fin de influir en las personas y, por ende, a los equipos de trabajo, para el logro de las metas programadas por la organización.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación está dirigido al personal administrativo y a la institución en sí, se justifica en la contribución del conocimiento que nos brinda el personal administrativo del Ministerio de la Producción, sobre el ambiente en el que interactúan, lo que contribuye en la mejora del liderazgo con base al fortalecimiento del clima organizacional, es decir los miembros de la organización. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que: “Además de los objetivos y las preguntas de investigación, es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse)” (p. 40).

Los mismos autores indicaron los criterios para evaluar la importancia potencial de una investigación, considerando los siguientes criterios de justificación tales como: conveniente, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica, indicando que algunas veces sólo cumple un criterio.

Por conveniencia, la realización del trabajo de investigación tiene como propósito determinar cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017. La investigación se realizó en momentos en que el Ministerio de la Producción, ha sufrido una serie de cambios continuos en su reglamento de organización y funciones (ROF), lo que conlleva a cambios de directores que afectan de algún modo al clima organizacional de la institución. El estudio va a servir como fuente de información y antecedente para la realización de futuras investigaciones, para esto es importante desarrollar un modo de liderazgo que vaya acorde a los cambios del entorno creando un clima organizacional más favorable para la institución y así concretizar los objetivos de la entidad.

Por su relevancia social, es necesario indicar que todas las instituciones públicas tienen definidas su visión y misión con el objetivo de realizar sus actividades en pro de la sociedad, ya que las actividades que realizan se encuentran enmarcadas, en normas, procedimientos y directivas propias de la institución. El objetivo de este trabajo de investigación es relevante ya que se trata de una realidad organizacional que evidencia problemas de gestión en el logro de resultados, para esto es importante conocer el grado de aceptación del liderazgo

de los directores en concordancia con el clima organizacional que tiene la institución, saber si es el más adecuado, por lo cual los más beneficiados con esta investigación es todo el personal administrativo del Ministerio de la Producción involucrados en entregar un mejor servicio, sino también el ciudadano solicitante del mismo.

Por su implicancia práctica, el objetivo del trabajo de investigación es conocer la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, ubicándolas como elementos esenciales en el proceso de gestión de la institución, con el fin de superar aquellas actitudes limitantes o debilidades actitudinales presentados en la organización y orientándolos hacia mejoras en las diferentes competencias que favorezcan los procesos de gestión administrativa requeridas y necesarias, permitiendo cumplir con la misión y visión de la institución.

Por su valor teórico, se debe indicar que en la actualidad el personal de toda institución pública de cualquier modalidad de contratación sea servidor público o nombrado, son los actores principales dentro de la estructura estatal, por ende es importante que los directivos y personal en general, tengan cualidades de liderazgo que ayude a la mejora del clima organizacional y por ende a la gestión de la institución, todo esto enmarcado en la modernización de la gestión pública por parte del Estado.

Según la utilidad metodológica, el presente trabajo de investigación pretende analizar la relación que pueda existir entre la variable liderazgo y la variable clima organizacional, con el fin de potenciar las cualidades del liderazgo en pro de crear un clima organizacional positivo e innovar para el personal administrativo del Ministerio de la Producción, por lo cual los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en el trabajo de investigación demostrada en su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Por su justificación legal, el presente trabajo de investigación se fundamenta en la Ley Universitaria Nro. 30220, art. 45, numeral 45.4 y el Reglamento de grados y títulos de post grado de la Universidad César Vallejo, art. 61.

1.4 Problema

En la actualidad, se espera que las instituciones del estado sean eficaces, eficientes y efectivas, con el fin de brindar un buen servicio y cubrir las necesidades del ciudadano, a la vez lograr mayor y mejor productividad del personal de la institución, para que esto sea una realidad es necesario un liderazgo efectivo, y por otro lado un clima organizacional estable, ambos factores son esenciales en el proceso de gestión de las instituciones.

El desarrollo de un buen clima organizacional involucra el grado de motivación y el comportamiento de los empleados para alcanzar los objetivos de una institución, para esto el Ministerio de la Producción, debe contar con directores que construyan un alto grado de confianza entre líder y liderados, creando un ambiente positivo e integrado en que ambas partes se sientan orgullosos de lo que hacen, llegando al fin común que es mejorar el bienestar del ciudadano.

Considerando que el Ministerio de la Producción comprende el sector producción, a los organismos descentralizados, proyectos y comisiones bajo su jurisdicción, personas naturales y jurídicas que realizan actividades vinculadas a los subsectores pesquería y de micro y pequeña empresa (MYPE) e industria, y tiene como finalidad diseñar, establecer, ejecutar y supervisar, en armonía con la política general y los planes de gobierno, políticas nacionales y sectoriales aplicables a los sectores de pesquería y de Mype e Industria, dictando normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas, la gestión de los recursos del sector, es decir ya tiene una visión y una misión definida, con objetivos estratégicos ya establecidos, por lo cual es importante que el liderazgo sea el factor principal del clima organizacional y por consiguiente de la conducta de los empleados.

Después de varias definiciones de diferentes autores, Ramos (2005) llegó a conceptualizar el concepto de liderazgo, como: el liderazgo es un proceso que influye e influye en los objetivos y estrategias de un grupo o una organización, influir en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los

objetivos, influir en el mantenimiento e identificación del grupo e influir en la cultura de la organización. El mismo autor define los estilos de liderazgo e indicó: La investigación de los estilos de dirección se inicia en los trabajos desarrollados en la Universidad de Iowa por Kurt Lewin y su equipo a finales de los años cuarenta. En el estudio clásico de Lewin, Lippitt y White (1939) se analizaron los estilos de liderazgo, autoritario, democrático y laissez faire en investigaciones con clubes de niños.

Asimismo, clima organizacional según Louffat (2015) es aquel que permite determinar en un tiempo y en un espacio determinado el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa. Además, el autor también define las dimensiones del clima organizacional en base al modelo *Great place to work*, las cuales son: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.

El Ministerio de la Producción, desde el año 2012, se ha visto afectada por una serie de Resoluciones Ministeriales y Decretos Supremos, correspondiente al Reglamento de Organización y Funciones de la institución, el cual detallo.

Resolución Ministerial N° 343-2012-PRODUCE.

Decreto Supremo N° 012-2016-PRODUCE.

Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE.

Decreto Supremo N° 009-2017-PRODUCE.

Bajo esta realidad de constantes cambios en la estructura de la organización, así como la rotación y/o salida de directivos, se consideró importante estudiar el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, a fin de conocer el nivel de liderazgo que tienen los directores, así como su clima organizacional, que constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Según comentarios del Ministro Giuffra, este último cambio de ROF (Reglamento de Organización de Funciones), tiene como fin el impulsar la formalización y digitalización del sector y principalmente para la micro y pequeña empresa (Mype).

Por lo descrito líneas arriba, se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organización en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima -2017?

A su vez, se menciona los problemas específicos: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima-2017?

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima-2017?

1.5 Hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron: La hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son repuestas provisionales a las preguntas de investigación (p. 104).

Como hipótesis general se menciona que: El liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Por otro lado, también se plantean las hipótesis específicas: El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

1.6 Objetivos

Como objetivo general se presenta: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Así mismo, se mencionan los objetivos específicos, tales como: Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.

Capítulo II
Marco Metodológico

2.1. Variables

Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) “Existe una gran coincidencia al definir lo que es una variable; distintos autores la definen como: características, atributos, propiedades o cualidades susceptibles de adoptar valores” (p. 55).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó que “Las variables de la investigación son las propiedades medidas y que forman parte de la hipótesis o que se pretenden describir...” (p. 277).

Las variables de estudio son las siguientes:

Liderazgo: El liderazgo es un proceso que influye influir en los objetivos y estrategias de un grupo o una organización, influir en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influir en el mantenimiento e identificación del grupo e influir en la cultura de la organización (Ramos, 2005, p. 60).

Clima organizacional: el clima organizacional es aquel que permite determinar en un tiempo y en un espacio determinado el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa” (Louffat, 2015, p.279).

2.2. Operacionalización de variables

La definición operacional es la estrategia que utiliza el investigador con el propósito de medir las variables de estudio organizándola en una matriz de operacionalización. La variable se mide a través de sus dimensiones y cada dimensión por medio de indicadores, que serán medidos por ítems o reactivos que se encuentran en el instrumento de recolección. (Soto, 2015, p. 42).

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Niveles/ rangos
Liderazgo autoritario o autocrático	-El personal se encuentra identificado con su líder.	1-2	Se utilizó la escala de tipo ordinal, mediante la técnica de escala de Likert.	Bajo (24-56)
	-Muestra pasividad al cambio.	3-4		Regular (57-89)
	-Comparte información.	5-6		Alto (90-120)
	-Tiene control de las actividades realizadas.	7-8		
	-Estimula al personal.	9-10		Valoración
Liderazgo Democrático	-Provoca iniciativa y mayor disposición.	11-12	1. Nunca	Bajo (24-56)
	-Propicia el diálogo y el debate en el equipo.	13-14	2. Casi nunca	Regular (57-89)
	-Se preocupa por el desarrollo de su equipo.	15-16	3. A veces	Alto (90-120)
Liderazgo Laissez-faire	-Evita asumir sus funciones.	17-18	4. Casi siempre	
	-Entrega el poder al grupo.	19-20	5. Siempre	Bajo (24-56)
	-Comunicación.	21-22		Regular (57-89)
	-Ausencia de liderazgo.	23-24		Alto (90-120)

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Niveles/ rangos
Credibilidad	-Comparte información con su personal.	1-2	Se utilizó la escala de tipo ordinal, mediante la técnica de escala de Likert. Valoración 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (24-56)
	-Fomenta buenos canales de comunicación.	3		Regular (57-89)
	-Es éticamente responsable de sus acciones	4-5		Alto (90-120)
Respeto	-Se brinda todos los recursos al personal para que pueda realizar sus actividades.	6-7		Bajo (24-56)
	-Hay buen trato entre el personal	8-9-10		Regular (57-89)
				Alto (90-120)
Imparcialidad	-Existe favoritismo en el personal	11-12		Bajo (24-56)
	-Hay equidad en la remuneración en relación al trabajo realizado.	13-14		Regular (57-89)
	-Existe oportunidades de desarrollo personal.	15		Alto (90-120)
Orgullo	-Se identifica con el trabajo que realiza.	16-17		Bajo (24-56)
	-Se identifica con el equipo de trabajo.	18-19		Regular (57-89)
	-Se identifica con los objetivos de la institución.	20		Alto (90-120)

Camaradería	-Existe el sentido de permanencia del personal hacia la institución.	21-22	Bajo (24-56)
	-Existe fraternidad en el equipo de trabajo.	23-24	Regular (57-89)
			Alto (90-120)

2.3. Metodología

La presente investigación utilizó el método científico, como método general, que según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) indicaron: El método científico es una herramienta. Cualesquiera que sean el objeto de estudio y la complejidad del mismo, el método científico es como las reglas de un juego: marca pasos, procedimientos, exige rigurosidad. Si no se siguen las reglas se estará en el terreno de las opiniones, mas no de la ciencia (p.23).

Así mismo, se utilizó los métodos específicos: como el método descriptivo, este método describe las características de las variables liderazgo y clima organizacional en su forma actual aplicada a la muestra de estudio.

Método hipotético – deductivo: con este método se aceptó o se rechazó la hipótesis, a través de la prueba de hipótesis mediante la estadística.

Método estadístico: se hizo uso para la descripción de las variables liderazgo y clima organizacional, su correlación, la contrastación de hipótesis y su representación gráfica.

2.4. Tipo de estudio

Según la finalidad, la investigación fue de tipo básica, debido a que los conocimientos de la variable liderazgo y la variable clima organizacional fueron evaluados mediante cuestionarios aplicados, de tal manera que se pueda aceptar o rechazar las hipótesis planteadas. Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) nos indicaron que: “Cuando las investigaciones tienen como propósito el cambio y la mejoría humana, resolver problemas prácticos, se habla de investigación aplicada” (p.17).

Según su carácter, la investigación fue correlacional, ya que su propósito fue encontrar la relación que existe entre la variable liderazgo y la variable clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), indicaron: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”.

Según su naturaleza, el enfoque fue cuantitativo debido a que la investigación reunió las características que posee el enfoque cuantitativo de investigación, ya que se centra de manera predominante la investigación social en los aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación de los fenómenos sociales.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) señalaron que:

El enfoque cuantitativo (que representa, como se dijo, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p. 4-5)

Según el alcance temporal: fue transversal, ya que los instrumentos fueron aplicados en un solo momento en la población de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que: los diseños de investigación traseccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (p.154).

Según la orientación que asume, fue una investigación orientada a la aplicación, porque se tuvo que tomar en cuenta los resultados a nuestro problema

de investigación a través de la comprobación de hipótesis, supeditado a una prueba estadística.

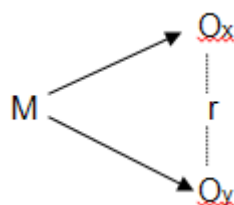
2.5. Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.128) indicaron: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema”.

El presente trabajo de investigación corresponde a un diseño tipo no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152) indicaron: “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b).”

Este diseño tipo no experimental, para el trabajo de investigación realizado corresponde a diseños transeccional o transversal correlacionales, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154) mencionaron: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Para el presente trabajo de investigación se realizó la recolección de los datos en un momento determinado de la realidad problemática, mediante el instrumento de recolección de datos, se trabajó mediante la encuesta, con un diseño correlacional porque se busca la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, donde el esquema fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

r = Coeficiente de correlación.

O_x = Variable liderazgo

O_y = Variable clima organizacional

r = Relación entre las variables.

La muestra de estudio estuvo conformado por el personal administrativo de Ministerio de la Producción, a quienes les fueron aplicados los instrumentos que corresponden a las variables liderazgo y clima organizacional y, a su vez, los resultados de las variables de estudio fueron procesados mediante al estadística.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 La población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.174) manifestaron que "... una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (Lepkowski, 2008b).

Actualmente, el Ministerio de la Producción cuenta con personal permanente y temporal. El personal permanente está conformado por aquellos que cubren un cargo del cuadro para asignación de personal CAP, cuyo régimen contractual es el que corresponde al Decreto Legislativo 276 - Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En tanto, que el personal temporal está conformado por aquellos trabajadores que mantienen vínculo contractual de naturaleza diversa, tales como Contrato Administrativo de Servicios - CAS, del programa de apoyo gerencial y personal altamente calificado.

La población materia de estudio estuvo conformado por personal administrativo conformado por personal CAS, Nombrado (D.L. 276) y técnicos, haciendo un total de 194 trabajadores del Ministerio de la Producción.

Tabla 3

Distribución de personal administrativo del Ministerio de la Producción.

GÉNERO	TOTAL	CAS	NOMBRADO	CAS	CAS	NOMBRADO	NOMBRADO
				PROFESIONAL	TÉCNICO	PROFESIONAL	TÉCNICO
FEMENINO	99	82	17	77	5	9	8
MASCULINO	95	82	13	69	13	6	7
Total	194	164	30	146	18	15	15

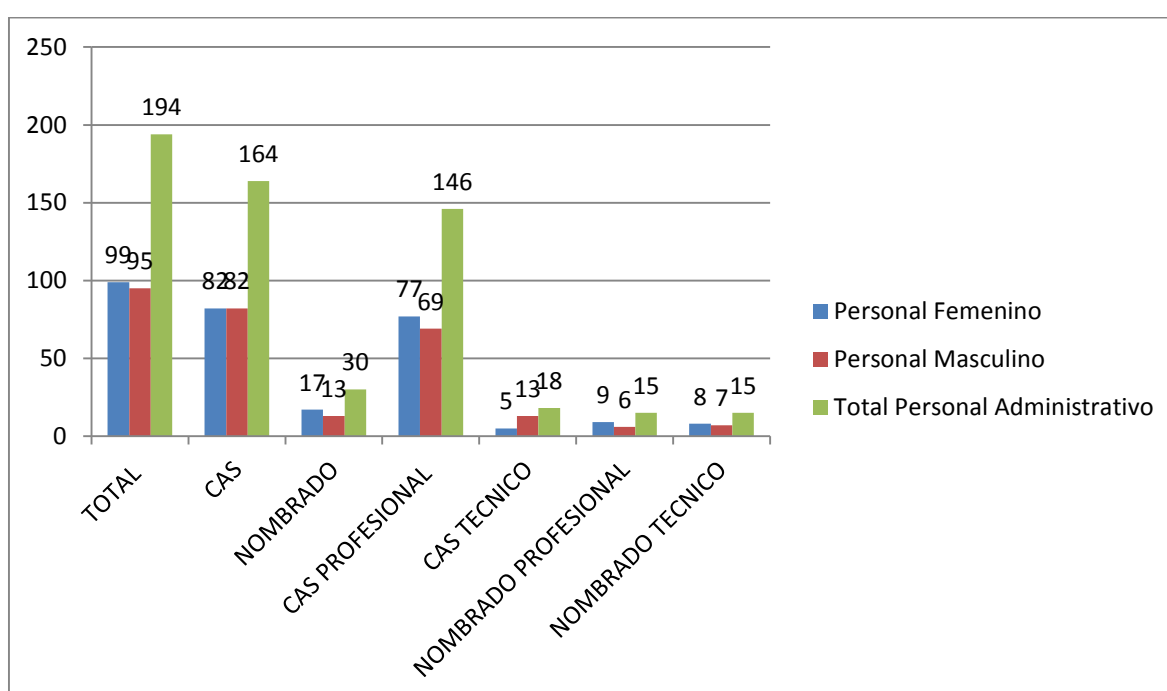


Figura 1. Distribución del personal administrativo del Ministerio de la Producción.

2.6.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175) dijeron que: “La muestra es en esencia, un subgrupo de la población”.

Para determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula citada por Sierra Bravo (2005, p. 227).

$$n = \frac{N}{E^2(N-1) + 1}$$

Dónde:

N : Tamaño de la población

n : Tamaño de la muestra

E : Error (Equivalente a 0.05)

$$n = \frac{194}{(0.05)^2 (194-1)+1}$$

$$n = 130$$

La muestra de estudio estuvo conformada por 130 trabajadores, mediante el uso de la fórmula, distribuido de la siguiente manera, utilizando el muestreo probabilístico.

Tabla 4

Muestra de estudio del personal administrativo del Ministerio de la Producción.

GENERO	TOTAL	CAS	NOMBRADO	CAS	CAS	NOMBRADO	NOMBRADO
				PROFESIONAL	TECNICO	PROFESIONAL	TÉCNICO
FEMENINO	67	50	17	45	5	9	8
MASCULINO	63	50	13	37	13	6	7
	130	100	30	82	18	15	15

Los criterios de selección para el presente trabajo de investigación fueron de inclusión y exclusión, ya que la muestra debió reunir ciertas características para ser considerada como tal.

Se incluyó a todo personal administrativo, bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y personal nombrado (D.L. N° 276), tanto profesionales como profesionales técnicos.

Se excluyó a todo personal directivo, asesores y profesionales de especialidades no administrativas, bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios – CAS, personal nombrado (D.L N° 276) y personal FAG/PAC.

2.6.3 Muestreo

Según Alma de Cid, Méndez y Sandoval (2007) indicaron que:

Existen diversos tipos de muestreo mediante los cuales se puede determinar la muestra que será investigada. Seleccionar uno u otro tipo dependerá de los objetivos, del tipo de investigación y de si la información que se recopilará es cuantitativa o cualitativa. (p.75)

El mismo autor indicó que: Hay dos grandes grupos que identifican los tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico. El primero se refiere al tipo de muestreo en el cual existe la probabilidad de que cada uno de los miembros de la población sea seleccionado como parte de la muestra. Mientras que en el no probabilístico la selección se hace por conocimiento previo de los sujetos y es el investigador quien decide llegar a unos u otros, según su criterio. (p.75)

Para la presente investigación se aplicó el muestreo probabilístico estratificado, es decir se escogieron a los sujetos al azar en función a cada segmento, según Ochoa (2016) esta técnica, perteneciente a la familia de muestreos probabilísticos, consiste en dividir toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos, de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato. Una vez definidos los estratos, para crear la muestra se seleccionan individuos empleando una técnica de muestreo cualquiera a cada uno de los estratos por separado.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Según Arias (2006) indicó que, “la aplicación de un técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento”. (p. 69)

La técnica empleada para obtener información de las dos variables a estudiar es la encuesta que consistió en recolectar información relevante para el trabajo de investigación al personal administrativo en forma personalizada y aleatoria.

Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2007, p.85) indicaron: “La encuesta es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos”.

2.7.2 Instrumento

Según Arias (2006) indicó que: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Son ejemplos de instrumentos: un cuestionario en cuya estructura quedan registradas las respuestas suministradas por el encuestado, una libreta en la que el investigador anota lo observado, computadoras portátiles con sus respectivas unidades para almacenaje de información: disco duro, CD o disquetes, dispositivos tales como cámara fotográfica y de video (filmadora), grabador de audio, etc.” (p. 69)

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) dijeron: “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.”

El instrumento empleado en el presente trabajo de investigación fue el cuestionario que consta de veinticuatro preguntas o ítems para cada una de las dos variables de estudio.

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento: Ficha Técnica

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.” (p.200)

La validez de los instrumentos, para el presente trabajo de investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “hay suficiencia”.

Tabla 5

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Esteban Medrano Reynoso	Aplicable
Experto 2	Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Aplicable
Experto 3	Dr. Fortunato Riestra Salinas	Aplicable

Ficha técnica de la variable liderazgo

Nombre: Encuesta sobre liderazgo

Autor: Roxana Elvira Castillo Talavera

Procedencia: Universidad César Vallejo. Post Grado en Gestión Pública

Aplicación: Es de carácter individual al personal administrativo del Ministerio de la Producción 2017.

Propósito: Mide el nivel de liderazgo que existe en el personal administrativo del Ministerio de la Producción.

Descripción de la prueba: La técnica a emplearse es la encuesta y el instrumento es el cuestionario el cual se desprende 24 preguntas considerando los niveles de la variable utilizada por ser un estudio correlacional. Así mismo las preguntas de selección múltiple presentarán cinco alternativas con una sola posible respuesta.

Ficha técnica de la variable clima laboral

Nombre: Encuesta sobre clima laboral

Autor: Roxana Elvira Castillo Talavera

Procedencia: Universidad César Vallejo. Post Grado en Gestión Pública

Aplicación: Es de carácter individual al personal administrativo del Ministerio de la Producción 2017.

Propósito: Mide el nivel del clima laboral que existe en el personal administrativo del Ministerio de la Producción.

Descripción de la prueba: La técnica a emplearse es la encuesta y el instrumento es el cuestionario el cual se desprende 24 preguntas considerando los niveles de la variable utilizada por ser un estudio correlacional. Así mismo las preguntas de selección múltiple presentarán cinco alternativas con una sola posible respuesta.

Normas de aplicación:

Indicaciones generales: el instrumento tendrá por objeto conocer la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional con respecto al personal administrativo del Ministerio de la Producción. El instrumento será elaborado con fines de investigación, por lo que sus resultados se manejarán con estricta reserva.

Indicaciones específicas: el instrumento tendrá por objeto determinar el grado de relación que existe entre liderazgo y las dimensiones del clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción. Por otro lado, el instrumento presentará dos partes del que a partir de ellos se formularán preguntas con respecto a las dimensiones que conciernen a liderazgo y el clima organizacional.

Tabla 6

Nivel de escala de calificación

Escala de valores	Respuesta	Valor
Nunca	Correcta	1
Casi nunca	Correcta	2
A veces	Correcta	3
Casi siempre	Correcta	4
Siempre	Correcta	5

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo

individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández-Sampieri *et al.*,2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009).” (p. 200)

En relación a la confiabilidad se efectuó el día 31 de octubre del 2016 una prueba piloto, realizando un cuestionario para 15 personas que realizan labores administrativas en el Ministerio de la Producción, a través del método estadístico de Alfa de Cronbach con el SPSS, para establecer el nivel de confiabilidad de las variables liderazgo y clima organizacional dando el siguiente resultado:

Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 7

Confiabilidad de la variable liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	24

En la elaboración del estudio hemos utilizado el cuestionario para la variable liderazgo, este cuestionario está formado por 24 ítems donde se recoge 3 dimensiones que son: autocrático, democrático y liberal. Del análisis del estadístico, sobre la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable liderazgo, tiene un Alfa de Cronbach mayor a 0.8, de tal manera que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	24

Del mismo modo, se ha utilizado el cuestionario para la variable clima organizacional, este cuestionario está formado por 24 ítems donde se recoge 5 dimensiones que son: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. Del análisis del estadístico, sobre la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable clima organizacional, tiene un Alfa de Cronbach mayor a 0.915 de tal manera que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el estadístico de Rho Spearman, para determinar el coeficiente de correlación. Se usó el estadístico de tabla de frecuencias para determinar el porcentaje de frecuencia de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. Para graficar la frecuencia de las variables y sus respectivas dimensiones se utilizó el gráfico de barras. Asimismo, para la contrastación de hipótesis se utilizó el nivel de significancia.

2.9. Aspectos éticos

Es preciso señalar que para la aplicación de los instrumentos se contó con la autorización del Director de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción, así como de cada uno de los elementos de la muestra, teniendo en cuenta las dos variables de estudio. Asimismo, se mantuvo el anonimato de los sujetos encuestados, quienes efectuaron el llenado de los cuestionarios con respeto y libertad, sin prejuizamiento.

Capítulo III

Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Una vez elaborado los cuestionarios con respecto a las variables de estudio, se determinó la validez de los instrumentos por tres especialistas expertos incluyendo el docente del curso, considerando la validez de contenido con respecto a las variables de estudio: liderazgo y clima organizacional, posteriormente se determinaron los valores de la confiabilidad mediante la fórmula de Alfa de Cronbach.

Dichos instrumentos fueron aplicados a la muestra de estudio, es decir al personal administrativo del Ministerio de la Producción, la información obtenida fue procesada mediante el SPSS, cuyos resultados se observan a continuación:

3.1.1 Resultados de la variable liderazgo

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable liderazgo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 9

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (24 - 56)	1	0.77%
	Regular (57-89)	69	53.08%
	Alto (90-120)	60	46.15%
	Total	130	100%

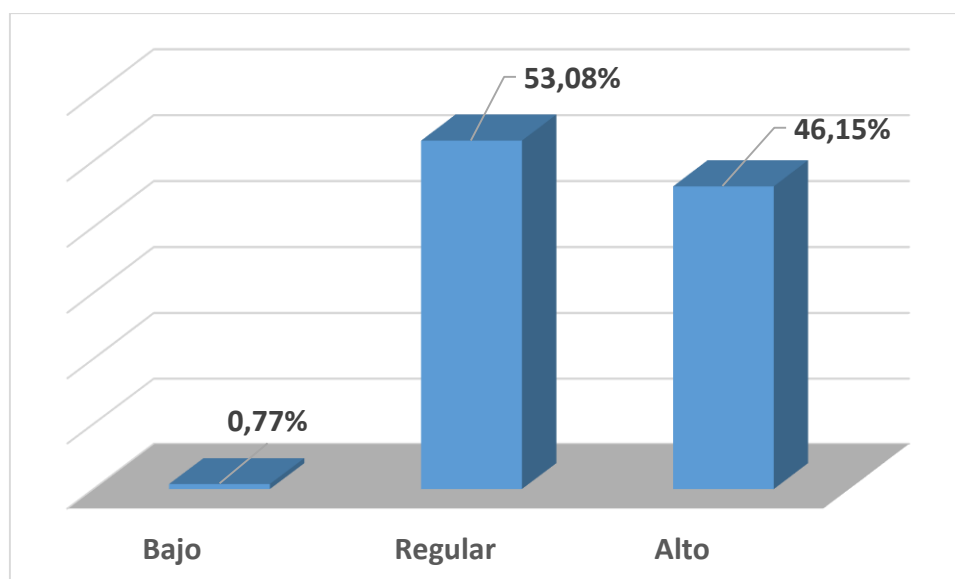


Figura 2. Resultado de la variable liderazgo

Con respecto a la variable liderazgo, se observó que el 46.15% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, tomando en consideración que el liderazgo puede manifestarse de diferentes estilos, desde autoritario o autocrático, democrático y/o laissez-faire; mientras que el 53.08% del personal expresó que el liderazgo es regular, considerando que la gran mayoría de los directores generales son jóvenes y no tienen mucha experiencia en el sector público, y el 0.77% indicó que es bajo, para esto hay que considerar que en la encuesta realizada participó personal bajo la modalidad de personal nombrado, que es personal que por lo años de servicio que tienen en la carrera pública son en algunos casos más reacios a los cambios que pueda realizar un director general o directores de línea jóvenes.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo autoritario o autocrático en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 10

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo autoritario

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (8-19)	14	10.77%
	Regular (20-31)	82	63.08%
	Alto (32-40)	34	26.15%
	Total	130	100%

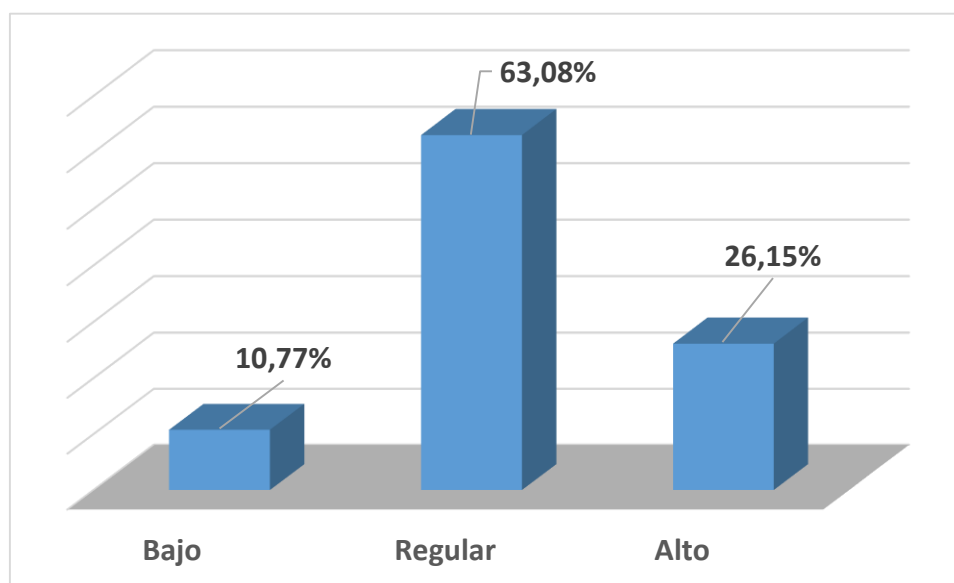


Figura 3. Resultado de la dimensión liderazgo autoritario o autocrático

Con respecto a la dimensión liderazgo autoritario o autocrático, se observó que el 26.15% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, mientras que el 63.08% del personal expresó que el liderazgo autoritario o autocrático es regular y el 10.77% indicó que es bajo, considerando los indicadores del grado de identificación que tiene el personal administrativo con su

jefe, la delegación de responsabilidades, el compartir información, así como el control de las actividades realizadas.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo democrático en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 11

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo democrático

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (8-19)	0	0%
	Regular (20-31)	61	46.92%
	Alto (32-40)	69	53.08%
	Total	130	100%

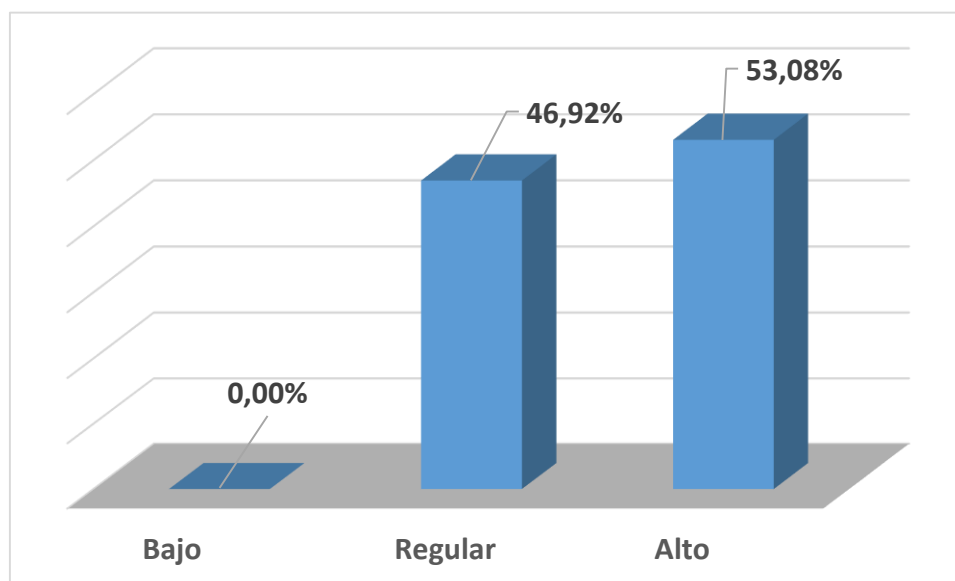


Figura 4. Resultado de la dimensión liderazgo democrático

Con respecto a la dimensión liderazgo democrático, se observó que el 53.08% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, ya que el estilo de liderazgo democrático estimula al personal, provoca iniciativa y mayor disposición, genera vínculos entre el líder y el grupo, y se

preocupa por el desarrollo de su equipo; mientras que el 46.92% del personal expresó que el liderazgo democrático es regular, no existiendo un liderazgo democrático bajo.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo laissez-faire en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 12

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión liderazgo laissez-faire

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (8-19)	3	2.31%
	Regular (20-31)	62	47.69%
	Alto (32-40)	65	50.00%
	Total	130	100%

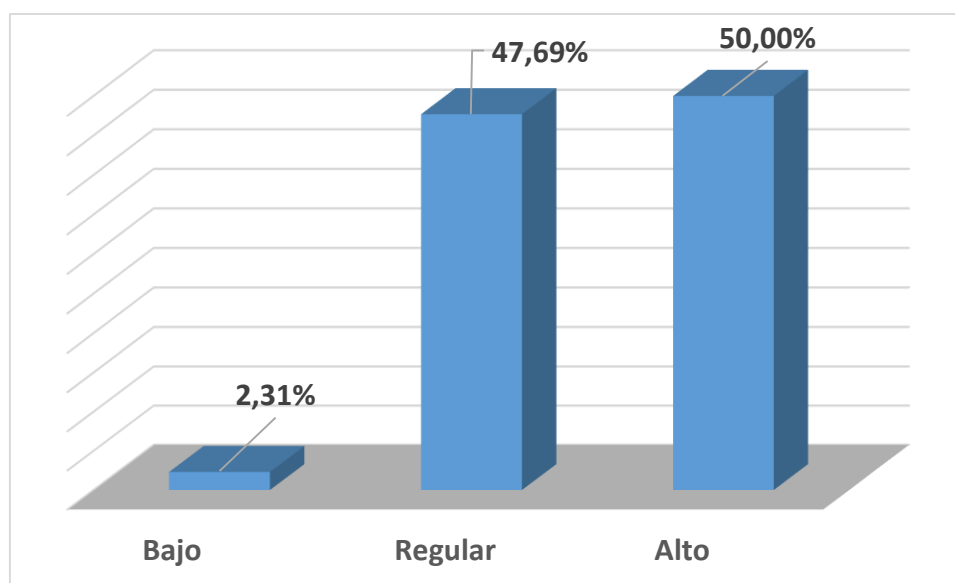


Figura 5. Resultado de la dimensión liderazgo laissez-faire

Con respecto a la dimensión laissez-faire, se observó que el 50.00% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, ya que el estilo de liderazgo laissez-faire, delega la responsabilidad al grupo de

trabajo, entrega el poder y funciones al grupo, fomentando el liderazgo en el grupo de trabajo; mientras que el 47.69% del personal expresó que el liderazgo laissez-faire es regular, y el 2.31% indicó que es bajo.

3.1.2 Resultados de la variable clima organizacional

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 13

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (24 - 56)	4	3.08%
	Regular (57-89)	88	67.69%
	Alto (90-120)	38	29.23%
	Total	130	100%

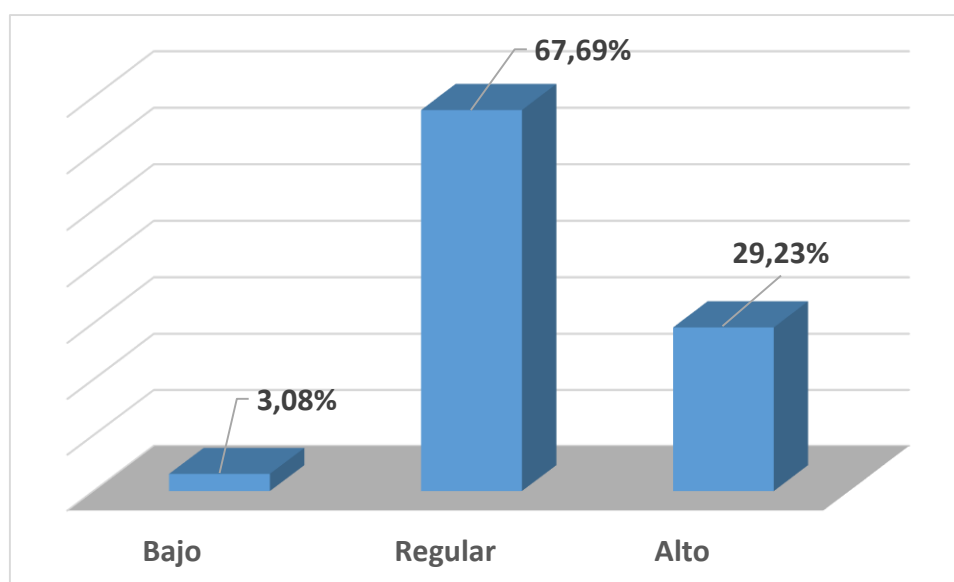


Figura 6. Resultado de la variable clima organizacional

Con respecto a la variable clima organizacional, se observó que el 29.23% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto,

tomando en consideración que el clima organizacional comprende indicadores, como la credibilidad, el respeto, imparcialidad con el personal administrativo, así como el orgullo del trabajo que realiza a nivel individual, grupal e institucional, enmarcado en un ambiente de camaradería hacia el grupo y la institución; mientras que el 67.69% del personal expresó que el clima organizacional es regular, y el 3.08% indicó que es bajo. Como se puede apreciar hay mucha diferencia entre estos dos porcentajes (alto y regular), resultado de las continuas modificaciones del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) que el Ministerio de la Producción en estos últimos años ha venido realizando.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 14

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (5-11)	8	6.15%
	Regular (12-18)	88	67.69%
	Alto (19-25)	34	26.15%
	Total	130	100%

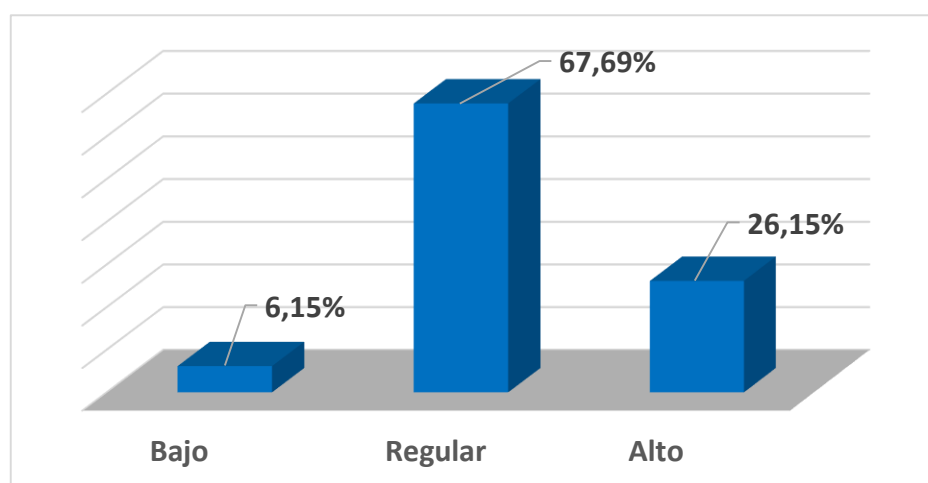


Figura 7. Resultado de la dimensión credibilidad

Con respecto a la dimensión credibilidad, se observó que el 26.15% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, tomando en consideración que la dimensión credibilidad, involucra indicadores como fomentar buenos canales de comunicación, compartir información, así como el factor ético en las acciones que realiza; mientras que el 67.69% del personal expresó que la dimensión credibilidad es regular, ya que debido a la adaptación de los cambios de funciones en algunas direcciones generales debido al Reglamento de Organización y Funciones, aun no se pueden concretizar acciones ya que deben reformular las mismas las cuales deberán estar enmarcadas en el nuevo ROF, lo que hace que el personal administrativo si bien cumple con sus actividades diarias no sientan que éstas se están concretizando en el resultado final, lo que involucra un nivel de credibilidad regular en las acciones y respaldo que el director general o directores de línea brinda a sus subordinados, y el 6.15% indicó que es bajo.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 15

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (5-11)	3	2.31%
	Regular (12-18)	62	47.69%
	Alto (19-25)	65	50.00%
	Total	130	100%

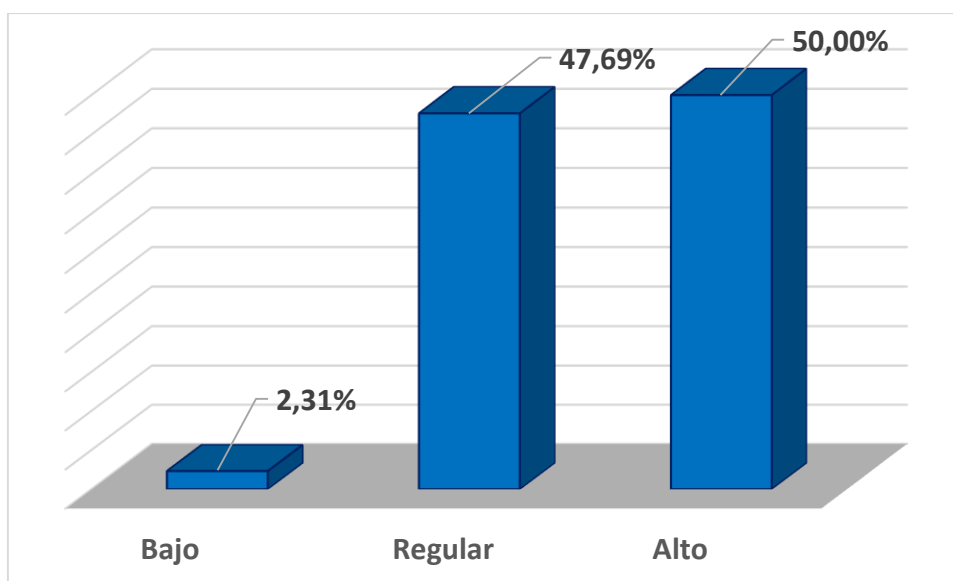


Figura 8. Resultado de la dimensión respeto

Con respecto a la dimensión respeto, se observó que el 50.00% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, tomando en consideración que la dimensión respeto, involucra indicadores como buen trato entre el personal y brindar todos los recursos necesarios, para que el personal pueda realizar sus actividades; mientras que el 47.69% del personal expresó que la dimensión respeto es regular, esta diferencia del entre alto y regular, se debe en buena parte a la percepción del personal administrativo nombrado, debido a que la gran mayoría de directores generales y directores de línea, no saben explotar el conocimiento y los años de labor que el personal nombrado tiene, ya que les derivan trabajos menores a la capacidad del profesional lo influye en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo, y el 2.31% indicó que es bajo.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 16

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (5-11)	8	6.15%
	Regular (12-18)	90	69.23%
	Alto (19-25)	32	24.62%
	Total	130	100%

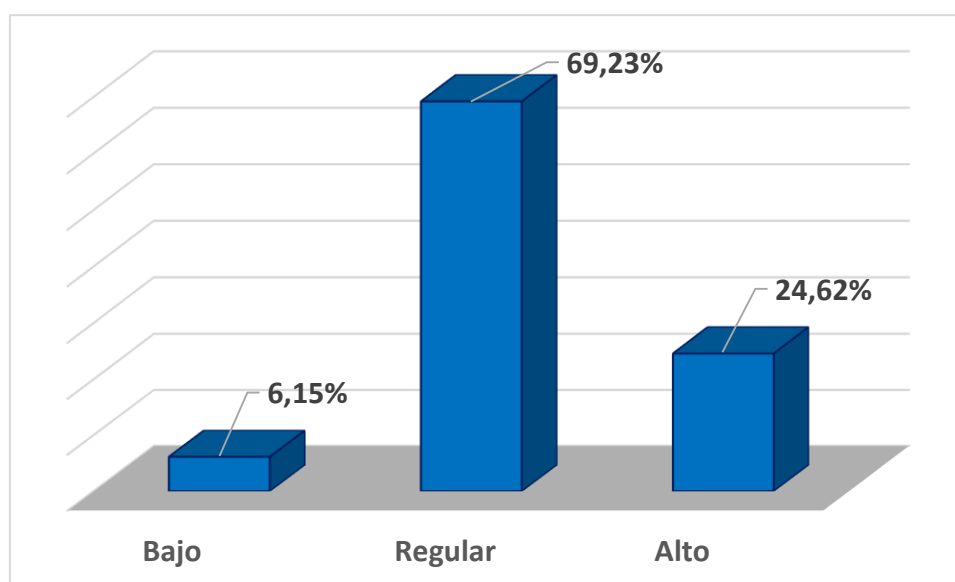


Figura 9. Resultado de la dimensión imparcialidad

Con respecto a la dimensión imparcialidad, se observó que el 24.62% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, mientras que el 69.23% del personal expresó que la dimensión imparcialidad es regular, es necesario indicar que según las estadísticas realizadas, hay mucha diferencia entre el porcentaje alto y regular, debido a que se ha observado que en la mayoría de los casos el personal administrativo que rinden mejor en el trabajo en tiempo y forma, los directores generales o directores de línea les imponen más

carga laboral en comparación con los menos productivos, en algunos casos la carga laboral y el grado de responsabilidad no está compensado con la remuneración recibida y el 6.15% indicó que es bajo.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 17

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (5-11)	8	6.15%
	Regular (12-18)	92	70.77%
	Alto (19-25)	30	23.08%
	Total	130	100%

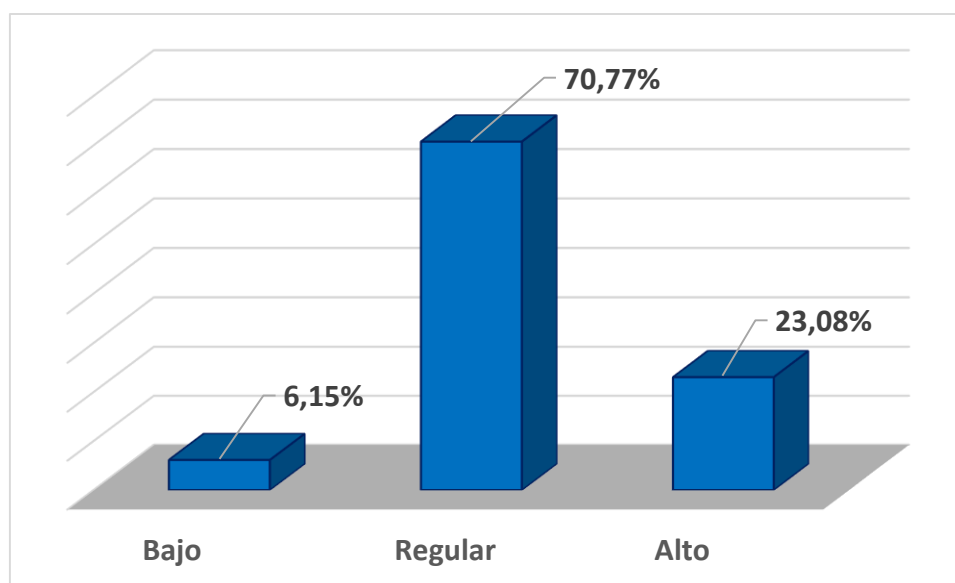


Figura 10. Resultado de la dimensión orgullo

Con respecto a la dimensión orgullo, se observó que el 23.08% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, tomando en consideración que el personal se identifica con el trabajo que realiza, con el equipo

de trabajo y con la institución; mientras que el 70.77% del personal expresó que la dimensión orgullo es regular, esto debido a los cambios continuos del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ya que debido a estos cambios de funciones, el personal administrativo especialmente el personal nombrado ha venido rotando de una dirección a otra, haciendo que la adaptación al entorno tanto estructuralmente como al grupo de trabajo sea paulatino, y el 6.15% indicó que es bajo.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión camaradería en personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 18

Resumen de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (5-10)	5	3.85%
	Regular (11-16)	116	89.23%
	Alto (17-20)	9	6.92%
	Total	130	100%

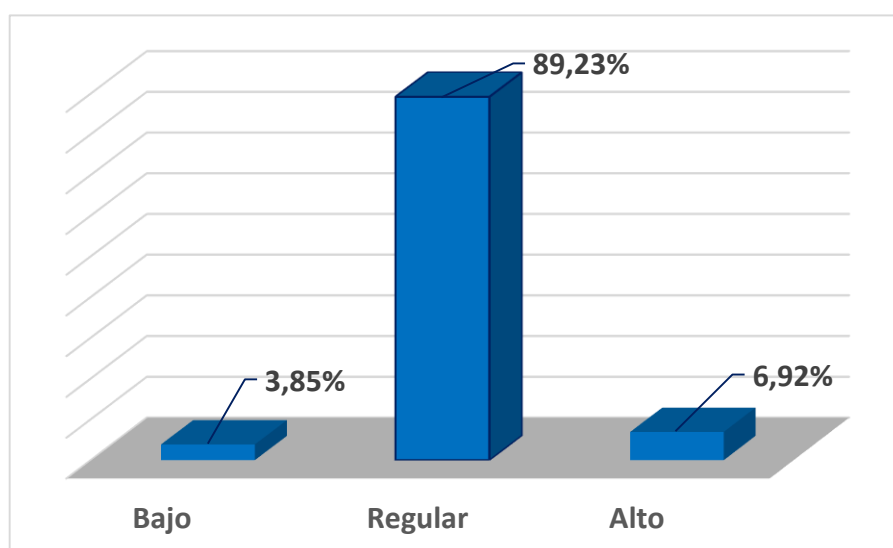


Figura 11. Resultado de la dimensión camaradería

Con respecto a la dimensión camaradería, se observó que el 6.92% del personal administrativo del Ministerio de la Producción manifestó que es alto, tomando en consideración que el personal se identifica con la institución y participa en las actividades y eventos sociales que organiza tanto la oficina como la institución; mientras que el 89.23% del personal expresó que la dimensión camaradería es regular, y sólo el 3.85% indicó que es bajo.

3.2 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la variable Clima Organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre las variables liderazgo y clima organizacional

			LIDERAZGO	CLIMA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CLIMA	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

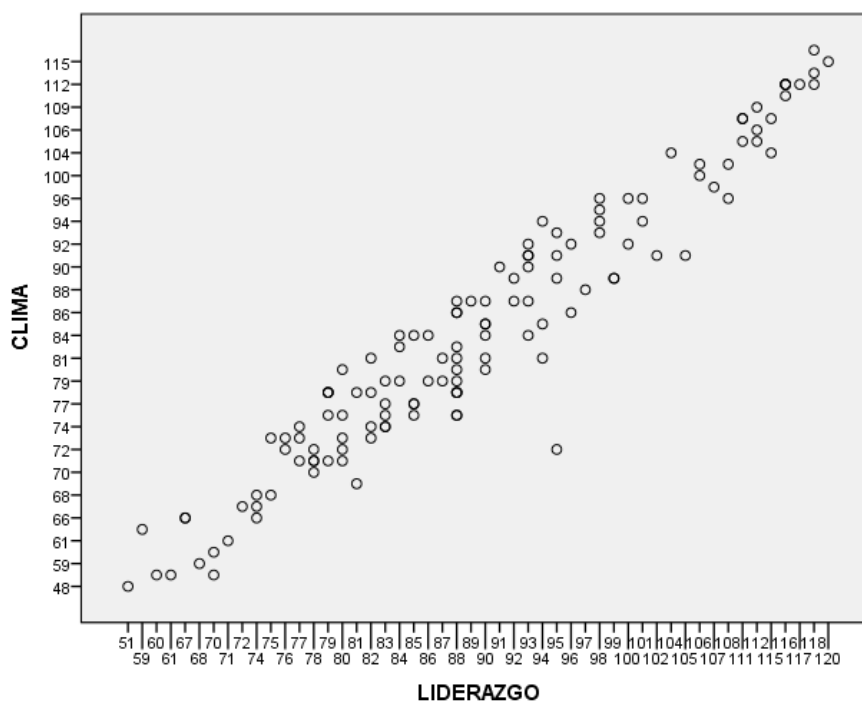


Figura 12. Liderazgo y clima organizacional

Tabla 20

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la variable clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación muy alta y positiva, debido a que $r_s = 0,95$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la variable clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_o : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir, el 1%, con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

n= 130

$r_s = 0,95$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.95 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y clima organizacional en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación muy alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

3.2.2 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión credibilidad

	LIDERAZGO		LIDERAZGO	CREDIBILIDAD
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CREDIBILIDAD	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

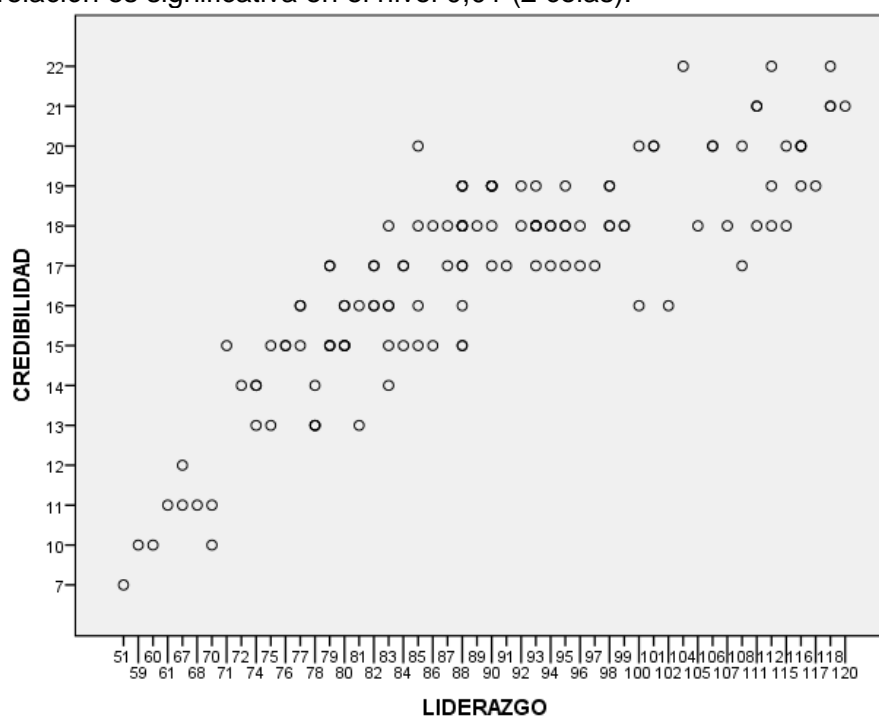


Figura 13. Liderazgo y credibilidad

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación alta y positiva, debido a que $r_s = 0,84$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir el 1%, con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

$n = 130$

$r_s = 0,84$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.84 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y la dimensión credibilidad en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

3.2.3 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión respeto

		LIDERAZGO	RESPETO
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130
	RESPETO	Coeficiente de correlación	,885**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

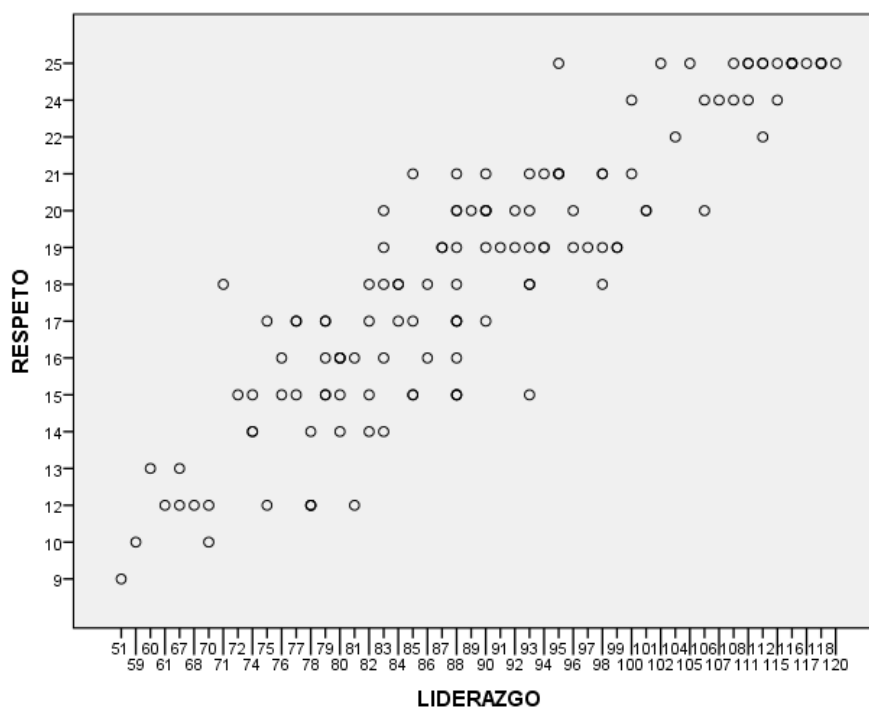


Figura 14. Liderazgo y respeto

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación alta y positiva, debido a que $r_s = 0,89$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir el 1% con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

$n = 130$

$r_s = 0,89$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.89 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y la dimensión respeto en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

3.2.4 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 23

Coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión imparcialidad

		LIDERAZGO	IMPARCIALIDAD
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130
IMPARCIALIDAD	D	Coeficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

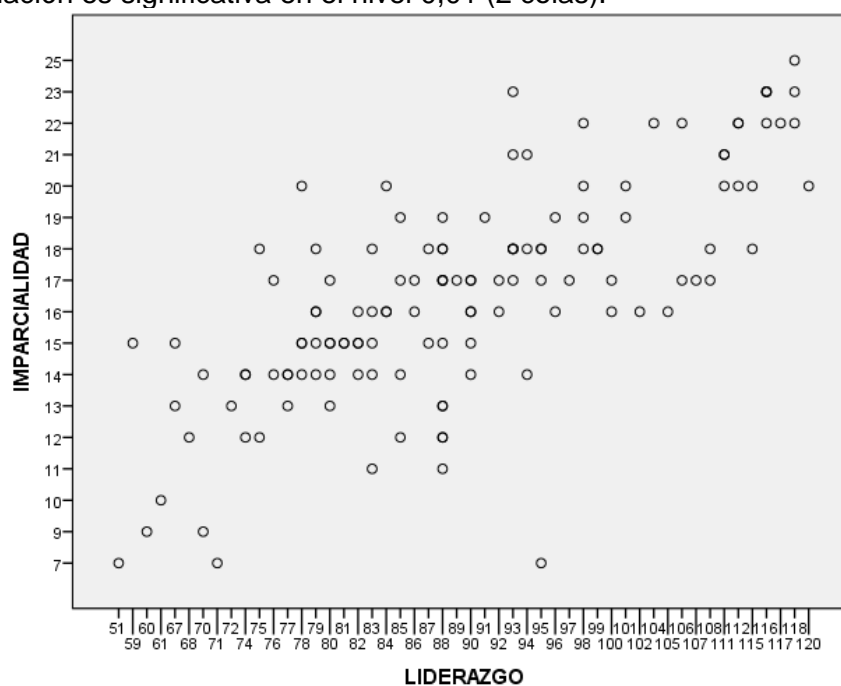


Figura 15. Liderazgo e imparcialidad

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación alta y positiva, debido a que $r_s = 0,73$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir el 1% con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

n= 130

$r_s = 0,73$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.73 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y la dimensión imparcialidad en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

3.2.5 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 24

Coeficiente de correlación entre variable liderazgo y la dimensión orgullo

		LIDERAZGO	ORGULLO
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130
	ORGULLO	Coeficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

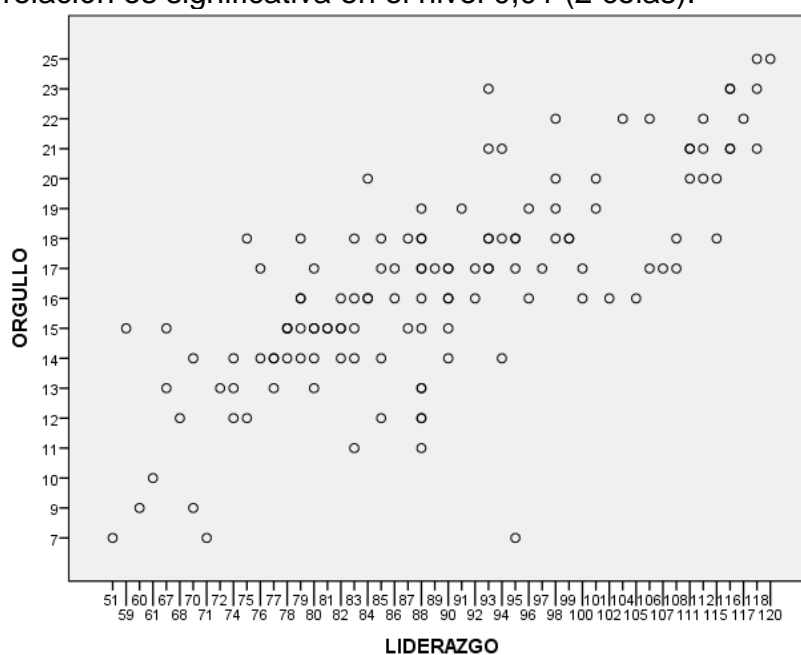


Figura 16. Liderazgo y orgullo

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación alta y positiva, debido a que $r_s = 0,75$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir el 1% con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

n= 130

$r_s = 0,75$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.75 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y la dimensión orgullo en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

3.2.6 Coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión camaradería

			LIDERAZGO	CAMARADERIA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CAMARADERIA	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

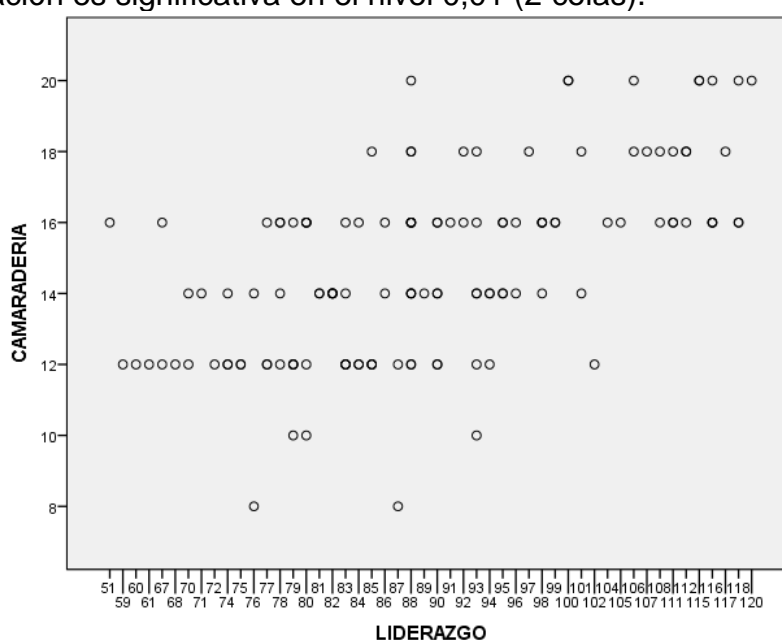


Figura 17. Liderazgo y camaradería

El resultado de la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, es una correlación moderada, debido a que $r_s = 0,60$ con respecto a la muestra de estudio.

Contrastación de hipótesis respecto a la variable liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_o : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$ es decir el 1% con una confiabilidad del 99%

Recolección de datos y cálculos

n= 130

$r_s = 0,60$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra, de 0.60 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y la dimensión camaradería en la población motivo de estudio.

Conclusión estadística

Se concluye que: existe correlación moderada estadísticamente significativa en la población entre liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Capítulo IV

Discusión

Luego del análisis de los resultados se halló que, el 0.77% del personal administrativo del Ministerio de la Producción perciben un liderazgo bajo; el 53.08% un liderazgo nivel regular y el 46.15% un nivel alto de liderazgo, con respecto al clima organizacional se halló que, el 3.08% del personal administrativo perciben un nivel bajo; el 67.69% un nivel regular y un 29.23% un nivel alto de clima organizacional, por lo cual hay una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional en el Ministerio de la Producción, ya que ambas variables de estudio dieron como resultado un nivel regular.

Similares resultados se observa en el estudio realizado por Jiménez (2014) en su tesis “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, donde concluye que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional, tal como lo indicó Ramos, el liderazgo es un proceso que influye influir en los objetivos y estrategias de un grupo o una organización, influir en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influir en el mantenimiento e identificación del grupo e influir en la cultura de la organización.

De la misma manera, Contreras y Jiménez (2016) en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca: lineamientos básicos para su intervención”, donde concluye que el colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional, ya que se registró una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores del colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, y por ende los resultados del clima organizacional arrojó que el control es superior a lo que debería tener el colegio. Caso similar ocurre con la percepción del personal administrativo del Ministerio de la Producción con respecto al clima organizacional, debido a los cambios continuos del reglamento de organización y funciones, que repercute en

la adhesión de las nuevas funciones, el cual se reflejó en los resultados de un clima organizacional de nivel regular, tal como lo indicó Louffat, el clima organizacional es aquel que permite determinar en un tiempo y en un espacio determinado el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa.

Por otro lado, Macías (2015) en su tesis “Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI”, donde concluyó que los estilos de liderazgo predominantes en SERLI, son el autoritario, el equilibrado y el participativo, siendo el líder estilo transformador el más representativo en SERLI, ya que contribuye de manera efectiva a mantener el equilibrio proactivo, fomenta el trabajo en equipo, existe confianza en los miembros, existe balance entre el interés por la tarea e interés por las personas, originando la administración interactiva o de equipo. En cuanto al clima organizacional de SERLI concluyó que el 17% se ubicaron en un clima favorable, el 59% en un clima desfavorable y el 15% que representan un clima medianamente y el 9% percibieron un clima desfavorable. Realizando una comparación con el presente trabajo de investigación, los resultados obtenidos no son tan diferentes a los realizados por Macías, ya que en el Ministerio de la Producción el estilo de liderazgo más representativo fue el liderazgo democrático con un 53.08% nivel alto, en relación con los otros estilos como liderazgo autocrático y laissez faire, tal como lo indicó Ramos sobre el liderazgo democrático, el líder determina los objetivos y tareas a realizar teniendo en cuenta a los subordinados que también participan en la toma de decisiones.

Aguilera (2011) por su parte en su tesis “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”, donde concluyó que los centros de la FCF se identificaron tipos de liderazgo bastante positivo, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa, rechazando aquellos tipos de liderazgo que implica el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante la toma de decisiones. Resultado diferente encontrado en el Ministerio de la Producción, con respecto al estilo de liderazgo laissez-faire, que obtuvo un 50.00% nivel alto muy cerca del 53.08% nivel alto del liderazgo democrático en el personal administrativo de la institución.

Del mismo modo, Gutiérrez (2013) en su tesis “Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva Tacna 2012”, donde concluyó que el nivel de liderazgo gerencial que se desarrollan en las instituciones educativas es moderado, por lo cual se comprobó que el estilo líder paternalista es el que influye en todos los tipos de clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de nueva, precisando el clima autoritario explorador, autoritario paternalista, clima tipo participativo consultivo y de grupo y el nivel de influencia es significativo. Si bien hay semejanza en las variables utilizadas, los resultados obtenidos difieren con los encontrados en el Ministerio de la Producción, donde se indicó que tanto el liderazgo como el clima organizacional, se hallaron en un nivel regular respectivamente, tal como lo indicó Marchant, el clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y la diferencian de otras organizaciones.

De la misma manera, Chinchay (2010) en su tesis: “Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos 2008”, donde se concluyó que el liderazgo del director y el clima organizacional fue buena en las instituciones educativas, son aspectos fundamentales de desarrollo organizacional para que el desempeño de las funciones sean exitosas, por tanto existe relación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008, tal como indicó Prieto, el concepto de clima organizacional se deriva de la propuestas administrativas que otorgan una importancia determinante al factor humano dentro de la organización, en particular la escuela de relaciones humanas y las teorías de la motivación.

Sevillano (2011) en su tesis: “La incidencia de la percepción del estilo de liderazgo del gerente sobre el clima organizacional en Zofratacna en el 2007”, donde se logró determinar que el nivel de percepción sobre el estudio de liderazgo gerencial es alto, resaltando la habilidad que tienen los gerentes para relacionarse con su personal, pero el aspecto donde se hace necesario mejorar, guarda relación

con el inculcar la visión y los objetivos organizacionales, en el caso del Ministerio de la Producción, los resultados obtenidos con respecto al liderazgo en general es regular por parte del personal administrativo de la institución con un 53.08%. En lo que respecta al análisis del clima organizacional del caso de Sevillano, este se caracterizó por ser de tipo consultivo en grupo, además se detectó que el indicador que más destacaron los trabajadores de la institución, guarda relación con el rendimiento general, y la que menos destacan estaba relacionada con las características de trabajo individual. Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar el nivel de relación entre la percepción del estilo de liderazgo gerencial que caracteriza a los trabajadores de ZOFRATACNA y el clima organizacional existente, encontrándose un valor de 0.484, lo cual implica que existe una relación directa o positiva entre ambas variables de investigación, determinando que la relación encontrada es significativa. Caso contrario se apreció, en los resultados obtenidos del análisis del clima organizacional en el Ministerio de la Producción, este demostró un nivel regular de 67.69%, consecuencia de los cambios continuos realizamos al reglamento de organización y funciones, lo cual afecta al personal administrativo de la institución, Chiavenato indicó que al clima organizacional como: la sensación que transmite el local, la forma como interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera.

Del mismo modo, Campos (2012) en su tesis: "Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla Región Callao", los hallazgos del estudio estableció la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de las dimensiones del clima organizacional. Al analizar e interpretar los resultados se concluyó que el liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos de quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. A igual que el caso citado, el estudio de investigación del Ministerio de la Producción estableció la existencia de relación significativa entre el liderazgo y cada una de las dimensiones del clima organizacional, teniendo una correlación muy alta la variable liderazgo y clima organizacional con un 0.95%, y entre las dimensiones una correlación alta de 0.84% la variable liderazgo y la dimensión credibilidad; una

correlación alta de 0.89% la variable liderazgo y la dimensión respeto; una correlación alta de 0.73% la variable liderazgo y la dimensión imparcialidad; una correlación alta de 0.75% la variable liderazgo y la dimensión orgullo; teniendo sólo una correlación moderada de 0.60% la variable liderazgo y camaradería, esto debido a los cambios de ROF en la institución, así como la rotación del personal administrativo especialmente el personal nombrado.

León (2015) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa Nro. 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima – Año 2013”, concluyó en base a los resultados obtenidos que el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la institución, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis investigada al aplicar la fórmula Pearson en un nivel de significancia del 95% encontrando que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.912 y el p_valor es de 0,0000, por lo tanto, estableció que tiene un nivel correlación muy alta. Cervera (2012) en su tesis: liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos, también obtuvo resultados iguales, ya que los resultados demostraron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. De igual manera, los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, demuestran que el coeficiente de correlación de la variable liderazgo y la variable clima organizacional presentó un 0.95% en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, por lo cual, también se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: el liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

Capítulo V

Conclusiones

- Primera: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de $r_s = 0.95$; en consecuencia, es una correlación muy alta, a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.01$.
- Segunda: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de $r_s = 0.84$; en consecuencia, es una correlación alta, a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.01$.
- Tercera: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de $r_s = 0.89$; en consecuencia, es una correlación alta, a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.01$.
- Cuarta: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de $r_s = 0.73$; en consecuencia, es una correlación alta, a su vez existiendo también una correlación a nivel de población; puesto que $p < 0.01$.
- Quinta: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de $r_s = 0.75$; en consecuencia, es una correlación alta, a su vez existiendo también una correlación a nivel de población; puesto que $p < 0.01$.
- Sexta: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y a dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el

valor de $r_s = 0.60$; en consecuencia, es una correlación moderada, a su vez existiendo también una correlación a nivel de población; puesto que $p < 0.01$.

Capítulo VI

Recomendaciones

Primera: En relación al liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación muy alta estadísticamente significativa, no obstante hay que considerar que el levantamiento de información se realizó por encuestas con la aplicación de un cuestionario, por lo cual, se recomienda complementar con otros instrumentos metodológicos como la entrevista y la observación directa, con el fin de complementar el presente estudio de investigación.

Segunda: En relación al liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación alta estadísticamente significativa, no obstante hay que considerar que debido a los cambios de funciones de algunas direcciones generales por el nuevo Reglamento de Organización y Funciones, el personal administrativo existente si bien cumple con sus funciones no sientan que éstas se están concretizando en el resultado final, ya que a la fecha aún están en proceso de adaptación y reformulación del Plan Operativo Institucional, expresamente en los casos de funciones transferidas de una dirección general a otra, por lo cual, se recomienda tener informado al personal administrativo de los avances en los instrumentos de gestión de la institución mediante reuniones de cierre de semana, con el fin de crear seguridad individual y grupal con respecto al trabajo que realiza el personal administrativo.

Tercero: En relación al liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación alta estadísticamente significativa, no obstante se podría mejorar si se considera la percepción del personal administrativo nombrado, debido a que la gran mayoría de los directores, no saben explotar el conocimiento y los años de labor que el personal nombrado tiene, ya que les derivan trabajo menores a la capacidad profesional lo que influye en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo, por lo cual es necesario que los directores evalúen las capacidades del personal nombrado y les brinden la oportunidad de

realizar funciones de responsabilidad y de impacto a los objetivos y metas establecidas.

- Cuarto: En relación al liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación alta estadísticamente significativa, no obstante, se podría mejorar si los directores establecen una mejor distribución del trabajo, debido que en la mayoría de los casos el personal administrativo que rinde mejor en el trabajo en tiempo y en forma, les recargan más carga laboral en comparación con los menos productivos.
- Quinta: En relación al liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación alta estadísticamente significativa, no obstante debido a los cambios continuos del Reglamento de Organización y Funciones, hay mucho personal administrativo bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio como personal nombrado que está rotando de una dirección a otra, haciendo que la adaptación al entorno tanto estructuralmente como al grupo de trabajo se realice de forma paulatina, estos indicadores se podrían mejorar si se realiza un plan de inducción al personal administrativo que se traslada a otra dirección.
- Sexta: En relación al liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, se identificó una correlación moderada, tomando en consideración que la Dirección General de Recursos Humanos, está implementando diversas actividades con el fin de integrar al personal en general del ministerio, este se ve debilitado desde la percepción individual del personal administrativo, en primera instancia por los cambios en el Reglamento de Organización y funciones, por la rotación del personal administrativo a otras direcciones, por lo cual se deberá poner mayor énfasis en talleres de inducción, reuniones de integración pero a nivel de direcciones, y en horarios en que pueda participar especialmente el personal nombrado, creando así un vínculo más estrecho de compañerismo en el personal asignado.

Capítulo VII

Referencias

- Aburto, H.I., & Bonales, J. (2011) Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia* (51), 41-49.
- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Alcalá. España.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ta. ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Benavides, R. (2014). *Administración*. (2da. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Red Tercer Milenio.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. México, D.F.: Trillas
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. (Tesis inédita de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chinchay, D. (2010). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* (Tesis de maestría inédita). Universidad del Rosario. Bogotá D.C.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano en las organizaciones*. (8va. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. México, D.F.: Pearson.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación: fundamentos y metodología*. México, D.F.: Pearson
- Echeverri, D. R. C., & Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional/Review of organizational climate assessment tools/Análise de instrumentos de avaliação de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. Retrieved from <https://search-proquest-com.up.idm.oclc.org/docview/1544215664?accountid=41232>
- Franchi, R. R. (2009). *Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional*. Buenos Aires, AR: Editorial Nobuko. Retrieved from <http://www.ebrary.com.up.idm.oclc.org>
- Gil, F., y Alcover, C. (2014). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid, ES: Difusora Larousse – Alianza Editorial. Retrieved from <http://www.ebrary.com.up.idm.oclc.org>
- Gutiérrez, M. (2013). *Liderazgo gerencial y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva Tacna 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. (11va. ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.
- Kouzes, J. y Posner, B. (2005). *El desafío del liderazgo: Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*. (2da. ed.). Buenos Aires: Granica.
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la Institución Nro, 5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima Año 2013*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Macías, Z. (2015). *Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI* (Tesis de maestría inédita). Universidad de Guayaquil
- Marchand, L. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Viña del Mar: Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Mendoza, M. J., & Garza, G. L. (2009). *Procesos de cambio y desarrollo organizacional*. Aguascalientes, México, D.F.: Universidad Autónoma de Aguascalientes. Retrieved from <http://www.ebrary.com.up.idm.oclc.org>
- Ochoa (2016). *Muestreo probabilístico: muestreo estratificado*. Recuperado de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. (4ta. ed.). Bogotá: Colombia: Ecoe Ediciones.

- Ramos, Ma. A. (2005). *Mujeres y liderazgo, una nueva forma de dirigir*. Valencia – España: Publicaciones Universidad de Valencia.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12va. ed.). México, D.F.: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ava. ed.). México, D.F.: Pearson.
- Sevillano, R. (2011). *La incidencia de la percepción del estilo de liderazgo del gerente sobre el clima organizacional en Zofratacna en el 2007*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2da. ed.). Lima - Perú: Colección Nuevo Milenio. <https://www.gestiopolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/>

Capítulo VIII

Anexos

ANEXO Nro. A ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TITULO

Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017.

2. AUTOR

Castillo Talavera, Roxana Elvira

nicaperu@gmail.com

Coordinadora administrativa y presupuestal de la Dirección General de Desarrollo Empresarial

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación presenta como problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017?, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, con hipótesis general, el liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017. El marco metodológico contiene dos variables, el primer liderazgo, con sus dimensiones liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire, la segunda variable clima organizacional la misma que presenta como dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. El tipo de investigación fue investigación básica, se utilizó como método general el método científico y como métodos específicos, el método descriptivo, hipotético deductivo y el método estadístico; el diseño fue no experimental; la población y muestra conformadas por 194 y 130 administrativos. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de 24 ítems por cada variable. La validez se realizó mediante juicio de experto y la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 15 encuestados, que arrojó 0.890 y 0.915, considerándose altamente confiable. Para el tratamiento estadístico de datos se utilizó el

estadístico Rho de Spearman para datos correlacionales. Como resultado de la investigación se encontró una relación directa y significativa entre las variables liderazgo y clima organizacional, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación muy alta y directa positiva de Spearman=0.951. Una significación $p=0.000$ ($p<0.01$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se debe aceptar la hipótesis alterna. Con respecto a las conclusiones se demostró la relación que existe entre las variables liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, se demostró que el liderazgo influye en cada una de las dimensiones del clima organizacional, determinando el éxito o fracaso de la institución, por lo cual se alcanza recomendaciones y plan de mejora que posibiliten el mejoramiento de la gestión en el Ministerio de la Producción. Con respecto a las implicancias prácticas de los resultados del trabajo de investigación, se van a beneficiar al personal del Ministerio de la Producción, por cuanto se va a mejorar el clima organizacional bajo la influencia de un buen liderazgo, aumentando la productividad, creando sinergia e identificación con la institución.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo, clima organizacional, liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo laissez faire

5. ABSTRACT

The present research presents as general problem What is the relationship between leadership and organizational climate in the administrative staff of the Ministry of Production, Lima - 2017?, whose general objective was to determine the relationship between leadership and climate In general, the leadership is directly related to the organizational climate in the administrative staff of the Ministry of Production, Lima - 2017. The methodological framework contains two variables: First leadership, with its autocratic, democratic and laissez-faire leadership dimensions, the second organizational climate variable that presents credibility, respect, impartiality, pride and camaraderie as dimensions. The type of research was basic research, used as general method scientific method and as specific methods, descriptive, hypothetical deductive method and statistical method; The design was non-experimental; The population and sample conformed by 194 and

130 administrative. For data collection, a questionnaire of 24 items was applied for each variable. The validity was made by expert judgment and the reliability of the instruments was obtained by Cronbach's Alpha test, with a pilot sample of 15 respondents, which yielded 0.887 and 0.914, being considered highly reliable. For the statistical treatment of data the Spearman Rho statistic was used for correlational data. As a result of the research we found a direct and significant relationship between the variables leadership and organizational climate, because we obtained a very high correlation coefficient and Spearman positive correlation = 0.951. A significance $p = 0.000$ ($p < 0.01$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis must be accepted. With respect to the conclusions, the relationship between the leadership and organizational climate variables in the administrative staff of the Ministry of Production was demonstrated. Leadership was shown to influence each of the dimensions of the organizational climate, determining the success or failure of The institution, which is why recommendations and improvement plan are reached that will make it possible to improve management in the Ministry of Production. With respect to the practical implications of the results of the research work, the Ministry of Production will benefit, as the organizational climate will be improved under the influence of good leadership, increasing productivity, creating synergy and Identification with the institution.

6. KEYWORDS

Leadership, organizational climate, authoritarian leadership, democratic leadership and laissez faire leadership

7. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017. La importancia académica radica que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados demuestran su validez y confiabilidad, por lo cual podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. La investigación valida dos instrumentos de recopilación de datos, uno referido a liderazgo y otro sobre clima organizacional. La importación práctica se verá reflejada en el personal del

Ministerio de la Producción, por cuanto se mejorará el ambiente laboral bajo la influencia de un buen liderazgo. Los antecedentes más relevantes utilizados fueron: Chávez (2013) sustentó en su tesis titulada: *La influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la PYME Ecuatoriana*, así como Aguilera (2011) sustentó en su tesis titulada: *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*.

8. METODOLOGIA

La presente investigación utilizó el método científico, como método general, asimismo se utilizó los métodos específicos: método descriptivo, método hipotético – deductivo y método estadístico, según su finalidad, la investigación fue de tipo básica ya que se utilizó cuestionarios, según su carácter la investigación fue correlacional ya que su propósito fue encontrar la relación entre la variable liderazgo y la variable clima organizacional, según su naturaleza el enfoque fue cuantitativo, según el alcance temporal fue transversal, se trabajó el diseño tipo no experimental, para este tipo de diseños tipo no experimental, para el trabajo de investigación realizado corresponde a un diseño transversal correlacional. La población fue el personal administrativo del Ministerio de la Producción, conformada por 194 personas, entre personal CAS, Nombrado (D.L. 276) y técnicos, de los cuales se determinó la muestra en 130 personas, utilizando la fórmula citada por Sierra Bravo, se utilizó para el muestreo el método probabilístico estratificado, mediante la técnica de análisis criterial o de juicio. Se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con 24 ítems debidamente validados por juicio de expertos, para la elaboración de las preguntas se utilizó el método de Likert. El proceso de recojo de datos se realizó en un solo momento y con la autorización de la Dirección General de Recursos Humanos, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman, para determinar el coeficiente de correlación.

9. RESULTADOS

De acuerdo al levantamiento de datos, realizado mediante los cuestionarios a 130 personas con respecto al liderazgo y clima organizacional, y habiéndose determinado la validez de contenido, así como la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, se hallaron los siguientes resultados.

Con respecto a la variable liderazgo, se observó que el liderazgo nivel regular es de un 53.08% en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, en relación a un liderazgo nivel alto con un 46.15%, teniendo un 0.77% nivel bajo.

Con respecto a la variable clima organizacional, se observó que el 67.69% se encuentra a nivel regular, en relación al 29.23% nivel alto, teniendo un 3.08% nivel bajo.

Asimismo se estableció la correlación muy alta y positiva entre liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de la correlación de la muestra de 0.951 y como p es menor que Alfa ($p < \alpha$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe evidencia para sustentar la afirmación de una correlación entre liderazgo y clima organizacional en la población motivo de estudio.

10. DISCUSION

Similares resultados se observa en el estudio realizado por Jiménez (2014) en su tesis “Relacion entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, donde concluye que no existe una correlación entre la motivación al trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional, tal como lo indicó Ramos, el liderazgo es un proceso que influye influir en los objetivos y estrategias de un grupo o una organización, influir en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influir en el mantenimiento e identificación del grupo e influir en la cultura de la organización. Del mismo modo, Aguilera (2011) por su parte en su tesis Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro, donde concluyó que los centros de la FCF se identificaron tipos de liderazgo bastante positivo, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa, rechazando aquellos tipos de liderazgo que implica el acto de eludir

responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante la toma de decisiones. Resultado diferente encontrado en el Ministerio de la Producción, con respecto al estilo de liderazgo laissez-faire, que obtuvo un 50.00% nivel alto muy cerca del 53.08% nivel alto del liderazgo democrático en el personal administrativo de la institución.

11. CONCLUSIONES

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017, siendo el valor de 0.951 una correlación muy alta y positiva, con respecto a la muestra de estudio.

12. REFERENCIAS

- Louffat, E. (2015). *Administracion; fundamentos del proceso administrativo* (4ta. ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Ramos, Ma. A. (2005). *Mujeres y liderazgo, una nueva forma de dirigir*. Valencia – España: Publicaciones Universidad de Valencia

ANEXO Nro. B MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCION, LIMA – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
			VARIABLE 1: LIDERAZGO					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE VALORES	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general						
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Liderazgo Autoritario o autocrático	El personal se encuentra identificado con su líder Muestra pasividad al cambio Comparte información Tiene control de las actividades realizadas	1,2 3,4 5,6 7,8	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Regular Alto	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos						
¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión credibilidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Liderazgo Democrático	Estimula al personal Provoca iniciativa y mayor disposición Propicia el diálogo y el debate en el equipo Se preocupa por el desarrollo de su equipo	9,10 11,12 13,14 15,16			
¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión respeto en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Liderazgo laissez-faire	Evita asumir sus funciones Entrega el poder Comunicación Ausencia de liderazgo	17,18 19,20 21,22 23,24			

			VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos					
¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión imparcialidad en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Credibilidad	Comparte información con el personal	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Regular Alto
				Fomenta buenos canales de comunicación	3		
				Es éticamente responsable de sus acciones	4,5		
Respeto	Se brinda todos los recursos al personal para que pueda realizar	6,7					
	Hay buen trato entre el personal	8,9,10					
¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión orgullo en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Imparcialidad	Existe favoritismo en el personal asignado	11,12		
				Hay equidad en la remuneración en relación al trabajo realizado	13,14		
				Existen oportunidades de desarrollo personal	15		
¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	El liderazgo se relaciona directamente con la dimensión camaradería en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017.	Orgullo	Se identifica con el trabajo que realiza	16,17		
				Se identifica con el equipo de trabajo	18,19		
				Se identifica con los objetivos de la institución	20		
			Camaradería	Existe el sentido de permanencia del personal hacia la institución	21,22		
				Existe fraternidad en el equipo de trabajo	23,24		
METODOLOGÍA Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental transversal Método: Científico Alcance: Ministerio de la Producción Población: 194 personal administrativo del Ministerio de la Producción Muestra: 130 personal administrativo del Ministerio de la Producción Muestreo: Probabilístico estratificado							

ANEXO Nro. C: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: LIDERAZGO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Liderazgo autoritario o autocrático	El personal se encuentra identificado con su líder.	1-2	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Muestra pasividad al cambio.	3-4	
	Comparte información.	5-6	
	Tiene control de las actividades realizadas.	7-8	
Liderazgo Democrático	Estimula al personal.	9-10	
	Provoca iniciativa y mayor disposición.	11-12	
	Propicia el diálogo y el debate en el equipo.	13-14	
	Se preocupa por el desarrollo de su equipo.	15-16	
Liderazgo Laissez-faire	Evita asumir sus funciones.	17-18	
	Entrega del poder.	19-20	
	Comunicación.	21-22	
	Ausencia de liderazgo.	23-24	

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Credibilidad	Comparte información con su personal	1-2	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Fomenta buenos canales de comunicación	3	
	Es éticamente responsable de sus acciones	4-5	
Respeto	Se brinda todos los recursos al personal para que pueda realizar sus actividades.	6-7	
	Hay buen trato entre el personal	8-9-10	
Imparcialidad	Existe favoritismo en el personal asignado.	11-12	
	Hay equidad en la remuneración en relación al trabajo realizado.	13-14	
	Existe oportunidades de desarrollo personal	15	
Orgullo	Se identifica con el trabajo que realiza.	16-17	
	Se identifica con el equipo de trabajo	18-19	
	Se identifica con los objetivos de la institución.	20	
Camaradería	Existe el sentido de permanencia del personal hacia la institución.	21-22	
	Existe fraternidad en el equipo de trabajo	23-24	

ANEXO Nro. D

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO / LIDERAZGO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO								
1	El jefe goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.	✓		✓		✓		
2	El jefe demuestra con su comportamiento y acciones su disposición con el personal.	✓		✓		✓		
3	El jefe no realiza cambios mientras las cosas marchen bien.	✓		✓		✓		
4	El jefe interviene sólo cuando no se consiguen los objetivos.	✓		✓		✓		
5	El jefe establece mecanismos que refuercen la salida de la información a compartir.	✓		✓		✓		
6	El jefe comunica eficientemente la información al personal.	✓		✓		✓		
7	El jefe controla el desempeño del personal en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
8	El jefe monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones estipuladas por la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
9	El jefe estimula al personal a un mayor compromiso con la institución.	✓	No	✓	No	✓	No	
10	El jefe estimula al personal una visión personal e institucional a largo plazo.	✓		✓		✓		
11	El jefe provoca en los demás mediante la creación de una visión compartida una mayor disposición.	✓		✓		✓		
12	El jefe estimula al personal a una mayor disposición a las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	El jefe propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.	✓		✓		✓		
14	El jefe propicia nuevas formas de enfocar los problemas existentes como una oportunidad de aprender.	✓		✓		✓		
15	El jefe se preocupa por desarrollar el potencial de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
16	El jefe motiva a sus seguidores hacia un continuo crecimiento.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE								
17	El jefe deja toda la responsabilidad y decisiones al grupo.	✓	No	✓	No	✓	No	
18	El jefe deja al grupo el cumplimiento de sus propias funciones.	✓		✓		✓		
19	El jefe permite que el personal adopte la forma de trabajo que consideren mejor.	✓		✓		✓		
20	El jefe crea influencia de poder en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
21	El jefe utiliza medios de comunicación adecuados.	✓		✓		✓		
22	El jefe tiene un estilo permisivo ya que no comunica las normas y procedimientos.	✓		✓		✓		
23	El jefe pasa desapercibido.	✓		✓		✓		
24	El jefe es difícil de encontrar cuando surge un problema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESTEBAN MEDRANO REYNOSO ESTEBAN. DNI: 99914820

Especialidad del validador: LC. MECÁNICA Y FÍSICA

28 de 03 del 2017.


Firma del Experto Informante.
Esteban Medrano Reynoso
DOCTOR EN EDUCACION
SUNEDU A1140015

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO								
1	El jefe goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.	✓		✓		✓		
2	El jefe demuestra con su comportamiento y acciones su disposición con el personal.	✓		✓		✓		
3	El jefe no realiza cambios mientras las cosas marchen bien.	✓		✓		✓		
4	El jefe interviene sólo cuando no se consiguen los objetivos.	✓		✓		✓		
5	El jefe establece mecanismos que refuercen la salida de la información a compartir.	✓		✓		✓		
6	El jefe comunica eficientemente la información al personal.	✓		✓		✓		
7	El jefe controla el desempeño del personal en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
8	El jefe monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones estipuladas por la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
9	El jefe estimula al personal a un mayor compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
10	El jefe estimula al personal una visión personal e institucional a largo plazo.	✓		✓		✓		
11	El jefe provoca en los demás mediante la creación de una visión compartida una mayor disposición.	✓		✓		✓		
12	El jefe estimula al personal a una mayor disposición a las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	El jefe propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.	✓		✓		✓		
14	El jefe propicia nuevas formas de enfocar los problemas existentes como una oportunidad de aprender.	✓		✓		✓		
15	El jefe se preocupa por desarrollar el potencial de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
16	El jefe motiva a sus seguidores hacia un continuo crecimiento.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE								
17	El jefe deja toda la responsabilidad y decisiones al grupo.	✓		✓		✓		
18	El jefe deja al grupo el cumplimiento de sus propias funciones.	✓		✓		✓		
19	El jefe permite que el personal adopte la forma de trabajo que consideren mejor.	✓		✓		✓		
20	El jefe crea influencia de poder en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
21	El jefe utiliza medios de comunicación adecuados.	✓		✓		✓		
22	El jefe tiene un estilo permisivo ya que no comunica las normas y procedimientos.	✓		✓		✓		
23	El jefe pasa desapercibido.	✓		✓		✓		
24	El jefe es difícil de encontrar cuando surge un problema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Riestra Salinas Fortunato DNI: 068135-15

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de 03 del 2017



Fuortes Salinas

JUEFE DE MESAS

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO								
1	El jefe goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.	✓		✓		✓		
2	El jefe demuestra con su comportamiento y acciones su disposición con el personal.	✓		✓		✓		
3	El jefe no realiza cambios mientras las cosas marchen bien.	✓		✓		✓		
4	El jefe interviene sólo cuando no se consiguen los objetivos.	✓		✓		✓		
5	El jefe establece mecanismos que refuercen la salida de la información a compartir.	✓		✓		✓		
6	El jefe comunica eficientemente la información al personal.	✓		✓		✓		
7	El jefe controla el desempeño del personal en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
8	El jefe monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones estipuladas por la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
9	El jefe estimula al personal a un mayor compromiso con la institución.	✓	No	✓	No	✓	No	
10	El jefe estimula al personal una visión personal e institucional a largo plazo.	✓		✓		✓		
11	El jefe provoca en los demás mediante la creación de una visión compartida una mayor disposición.	✓		✓		✓		
12	El jefe estimula al personal a una mayor disposición a las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	El jefe propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.	✓		✓		✓		
14	El jefe propicia nuevas formas de enfocar los problemas existentes como una oportunidad de aprender.	✓		✓		✓		
15	El jefe se preocupa por desarrollar el potencial de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
16	El jefe motiva a sus seguidores hacia un continuo crecimiento.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE								
17	El jefe deja toda la responsabilidad y decisiones al grupo.	✓		✓		✓		
18	El jefe deja al grupo el cumplimiento de sus propias funciones.	✓		✓		✓		
19	El jefe permite que el personal adopte la forma de trabajo que consideren mejor.	✓		✓		✓		
20	El jefe crea influencia de poder en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
21	El jefe utiliza medios de comunicación adecuados.	✓		✓		✓		
22	El jefe tiene un estilo permisivo ya que no comunica las normas y procedimientos.	✓		✓		✓		
23	El jefe pasa desapercibido.	✓		✓		✓		
24	El jefe es difícil de encontrar cuando surge un problema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Nunez Liz Wis DNI: 0801260

Especialidad del validador: Esp en Gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico forestado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

27 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CREDIBILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se informa periódicamente sobre el avance de las metas y los logros alcanzados.	✓		✓		✓		
2	Comunica eficientemente la información al personal	✓		✓		✓		
3	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que el personal sabe los temas a tratar.	✓		✓		✓		
4	Los jefes hacen lo que dicen, acorde con sus valores	✓		✓		✓		
5	Los jefes despiertan interés en el trabajo y crean confianza en el personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RESPETO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los jefes se preocupan de que el personal tenga todos los recursos necesarios para que puedan realizar el trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Los jefes dan facilidades al personal para asuntos personales o de salud.	✓		✓		✓		
8	Los jefes fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
9	El trato que se da entre el personal es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: IMPARCIALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los jefes brindan equidad en el trato al personal.	✓		✓		✓		
12	Existe favoritismo en la oficina	✓		✓		✓		
13	Existe equidad en la remuneración del personal.	✓		✓		✓		
14	Existe equidad en el trabajo encomendado al personal.	✓		✓		✓		
15	Los jefes apoyan al personal para que adquieran nuevos conocimientos que les permita mejorar sus labores y logren su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: ORGULLO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Está dispuesto a asumir riesgos en sus labores, porque se siente identificado con la institución.	✓		✓		✓		
17	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que asume su jefe.	✓		✓		✓		
19	Los jefes promueven el trabajo en equipo por lo cual usted se siente identificado.	✓		✓		✓		
20	En la institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas técnicas y administrativas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: CAMARADERIA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La imagen de su oficina genera un sentido de permanencia en usted.	✓		✓		✓		
22	Se organizan eventos sociales en su oficina con el fin de integrar al personal.	✓		✓		✓		
23	En la institución se practica y cultiva el valor de la fraternidad en el personal.	✓		✓		✓		
24	Se realiza actividades importantes donde participa la familia del personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MEDRADO REYNOSO ESPINOSA DNI: 10014823-

Especialidad del validador: Lic. MATEMÁTICA Y FÍSICA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de 03 del 2017

Firma del Experto Informante.
Esteban Medrado Reynoso
DOCTOR EN EDUCACION
SUNEDU AB11R2915

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CREDIBILIDAD								
1	Se informa periódicamente sobre el avance de las metas y los logros alcanzados.	✓		✓		✓		
2	Comunica eficientemente la información al personal	✓		✓		✓		
3	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que el personal sabe los temas a tratar.	✓		✓		✓		
4	Los jefes hacen lo que dicen, acorde con sus valores	✓		✓		✓		
5	Los jefes despiertan interés en el trabajo y crean confianza en el personal.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: RESPETO								
6	Los jefes se preocupan de que el personal tenga todos los recursos necesarios para que puedan realizar el trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Los jefes dan facilidades al personal para asuntos personales o de salud.	✓		✓		✓		
8	Los jefes fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
9	El trato que se da entre el personal es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: IMPARCIALIDAD								
11	Los jefes brindan equidad en el trato al personal.	✓		✓		✓		
12	Existe favoritismo en la oficina	✓		✓		✓		
13	Existe equidad en la remuneración del personal.	✓		✓		✓		
14	Existe equidad en el trabajo encomendado al personal.	✓		✓		✓		
15	Los jefes apoyan al personal para que adquieran nuevos conocimientos que les permita mejorar sus labores y logren su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: ORGULLO								
16	Está dispuesto a asumir riesgos en sus labores, porque se siente identificado con la institución.	✓		✓		✓		
17	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que asume su jefe.	✓		✓		✓		
19	Los jefes promueven el trabajo en equipo por lo cual usted se siente identificado.	✓		✓		✓		
20	En la institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas técnicas y administrativas	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: CAMARADERIA								
21	La imagen de su oficina genera un sentido de permanencia en usted.	✓		✓		✓		
22	Se organizan eventos sociales en su oficina con el fin de integrar al personal.	✓		✓		✓		
23	En la institución se practica y cultiva el valor de la fraternidad en el personal.	✓		✓		✓		
24	Se realiza actividades importantes donde participa la familia del personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Riestra Scelinas Fortunato DNI: 06813515

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de 03 del 2017


v.: Fortunato Riestra Scelinas
DOCENTE IMPROBICIONADO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CREDIBILIDAD							
1	Se informa periódicamente sobre el avance de las metas y los logros alcanzados.	✓		✓		✓		
2	Comunica eficientemente la información al personal	✓		✓		✓		
3	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que el personal sabe los temas a tratar.	✓		✓		✓		
4	Los jefes hacen lo que dicen, acorde con sus valores	✓		✓		✓		
5	Los jefes despiertan interés en el trabajo y crean confianza en el personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: RESPETO							
6	Los jefes se preocupan de que el personal tenga todos los recursos necesarios para que puedan realizar el trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Los jefes dan facilidades al personal para asuntos personales o de salud.	✓		✓		✓		
8	Los jefes fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
9	El trato que se da entre el personal es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: IMPARCIALIDAD							
11	Los jefes brindan equidad en el trato al personal.	✓		✓		✓		
12	Existe favoritismo en la oficina	✓		✓		✓		
13	Existe equidad en la remuneración del personal.	✓		✓		✓		
14	Existe equidad en el trabajo encomendado al personal.	✓		✓		✓		
15	Los jefes apoyan al personal para que adquieran nuevos conocimientos que les permita mejorar sus labores y logren su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: ORGULLO							
16	Está dispuesto a asumir riesgos en sus labores, porque se siente identificado con la institución.	✓		✓		✓		
17	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que asume su jefe.	✓		✓		✓		
19	Los jefes promueven el trabajo en equipo por lo cual usted se siente identificado.	✓		✓		✓		
20	En la institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas técnicas y administrativas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: CAMARADERIA							
21	La imagen de su oficina genera un sentido de permanencia en usted.	✓		✓		✓		
22	Se organizan eventos sociales en su oficina con el fin de integrar al personal.	✓		✓		✓		
23	En la institución se practica y cultiva el valor de la fraternidad en el personal.	✓		✓		✓		
24	Se realiza actividades importantes donde participa la familia del personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Núñez Lora Luis DNI: 08012101

Especialidad del validador: Exp. en Gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.

ANEXO Nro. E INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCION 2017

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada uno de los ítems, y responda en forma veraz y objetiva, marcando con un aspa (x), la alternativa que crea conveniente de acuerdo a la siguiente leyenda.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre
5=Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
1.- Liderazgo Autoritario o autocrático	El personal se encuentra identificado con su líder	1. El jefe goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.					
		2. El jefe demuestra con su comportamiento y acciones su disposición con el personal.					
	Muestra pasividad al cambio	3. El jefe no realiza cambios mientras las cosas marchen bien.					
		4. El jefe interviene sólo cuando no se consiguen los objetivos.					
	Comparte información	5. El jefe establece mecanismos que refuercen la salida de la información a compartir.					
		6. El jefe comunica eficientemente la información al personal.					

	Tiene control de las actividades realizadas	7. El jefe impone su voluntad sobre las personas y controla la conducta del grupo.					
		8. El jefe monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones estipuladas por la institución.					
2.- Liderazgo Democrático	Estimula al personal.	9. El jefe estimula al personal a un mayor compromiso con la institución.					
		10. El líder estimula al personal una visión personal e institucional a largo plazo.					
	Provoca iniciativa y mayor disposición	11. El jefe provoca en los demás mediante la creación de una visión compartida una mayor disposición.					
		12. El jefe estimula al personal a una mayor disposición a las metas de la institución.					
	Propicia el diálogo y el debate en el equipo	13. El jefe propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.					
		14. El jefe propicia nuevas formas de enfocar los problemas existentes como una oportunidad de aprender.					
	Se preocupa por el desarrollo de su equipo	15. El jefe se preocupa por desarrollar el potencial de su equipo de trabajo.					
		16. El jefe motiva a sus seguidores hacia un continuo crecimiento.					

3.-Liderazgo Laissez-faire	Evita asumir sus funciones	17. El jefe deja toda la responsabilidad y decisiones al grupo.					
		18. El jefe deja al grupo el cumplimiento de sus propias funciones.					
	Entrega el poder	19. El jefe permite que el personal adopte la forma de trabajo que consideren mejor.					
		20. El jefe crea influencia de poder en el equipo de trabajo.					
	Comunicación	21. El jefe utiliza medios de comunicación adecuados.					
		22. El jefe tiene un estilo permisivo ya que no comunica las normas y procedimientos.					
	Ausencia de Liderazgo	23. El jefe pasa desapercibido.					
		24. El jefe es difícil de encontrar cuando surge un problema.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCION 2017

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada uno de los ítems, y responda en forma veraz y objetiva, marcando con un aspa (x), la alternativa que crea conveniente de acuerdo a la siguiente leyenda.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre
5=Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
1.- Credibilidad	Comparte información con su personal	1. Se informa periódicamente sobre el avance de las metas y los logros alcanzados.					
		2. Comunica eficientemente la información al personal.					
	Fomenta buenos canales de comunicación	3. Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que el personal sabe los temas a tratar.					
	Es éticamente responsable de sus acciones	4. Los jefes hacen lo que dicen, acorde con sus valores.					
		5. Los jefes despiertan interés en el trabajo y crean confianza en el personal.					
2. Respeto	Se brinda todos los recursos al personal para que pueda	6. Los jefes se preocupan de que el personal tenga todos los recursos necesarios para que puedan realizar el trabajo encomendado.					

	realizar sus actividades	7. Los jefes dan facilidades al personal para asuntos personales o de salud.					
	Hay buen trato entre el personal	8. Los jefes fortalece la confianza entre el equipo.					
		9. El trato que se da entre el personal es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del trabajo.					
		10. Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la institución.					
3. Imparcialidad	Existe favoritismo en el personal asignado.	11. Los jefes brindan equidad en el trato al personal.					
		12. Existe el favoritismo en la oficina.					
	Hay equidad en la remuneración en relación al trabajo realizado	13. Existe equidad en la remuneración del personal.					
		14. Existe equidad en el trabajo encomendado al personal.					
	Existen oportunidades de desarrollo personal.	15. Los jefes apoyan al personal para que adquieran nuevos conocimientos que les permita mejorar sus labores y logren su desarrollo personal.					
4. Orgullo	Se identifica con el trabajo que realiza	16. Esta dispuesto a asumir riesgos en sus labores, porque se siente identificado con la institución.					
		17. Se toma en cuenta la iniciativa y sugerencias personales.					
		18. Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que asume su jefe.					

	Se identifica con el equipo de trabajo	19. Los jefes promueven el trabajo en equipo por lo cual usted se siente identificado.					
	Se identifica con los objetivos de la institución	20. En la institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas actividades técnicas y administrativas.					
5. Camaradería	Existe el sentido de permanencia del personal hacia la institución	21. La imagen de su oficina genera un sentido de permanencia en usted.					
		22. Se organizan eventos sociales en su oficina con el fin de integrar al personal.					
	5.2 Existe fraternidad en el equipo de trabajo	23. En la institución se práctica y cultiva el valor de la fraternidad en el personal.					
		24. Se realiza actividades importantes donde participa la familia del personal.					

MATRIZ DE DATOS: LIDERAZGO																									
NRO.	Autocrático								Democrático								Liberal								liderazgo
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
76	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	97
77	2	3	3	1	2	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
78	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	98
79	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
80	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
81	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	98
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
83	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
84	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	88
85	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	94
86	4	1	3	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
87	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
88	3	2	2	4	4	1	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	88
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	111
91	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	107
92	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	77
93	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	118
95	3	3	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	2	3	4	3	4	86
96	3	4	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	80
97	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	93
98	3	2	3	5	4	2	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	84
99	1	1	1	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	71
100	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	82

MATRIZ DE DATOS: LIDERAZGO																									
NRO.	Autocrático								Democrático								Liberal								liderazgo
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
101	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
102	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	93
103	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	112
104	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
105	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
106	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	88
107	4	3	3	5	3	3	5	3	4	2	3	3	2	5	4	5	2	3	3	2	3	3	3	3	79
108	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
109	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	98
110	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
111	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
112	5	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	75
113	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	98
114	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	92
115	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	88
116	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
117	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78
118	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	100
119	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	106
120	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	5	90

MATRIZ DE DATOS: LIDERAZGO																									
NRO.	Autocrático								Democrático								Liberal								liderazgo
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
121	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	105
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	3	4	2	2	2	95
123	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	90
124	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	94
125	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	83
126	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	84
127	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	91
128	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	87
129	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	90
130	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	88

BASE DE DATOS – VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL																									
Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	76
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	81
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	87
5	3	3	2	3	5	3	3	2	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	1	5	3	4	3	4	76
6	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	84
7	1	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	5	3	5	46
8	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	73
9	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	84
10	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	83
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	95
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	72
13	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	5	3	5	66
14	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	5	2	5	2	69
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	67
16	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	79
17	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	89
18	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	74
19	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	5	3	5	3	71
20	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	104
21	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	66
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	85
23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	105
24	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	109
25	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	108

MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL																									
Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	78
27	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	99
28	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	101
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	72
30	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	4	3	93
31	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	1	3	1	80
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	94
33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	89
34	3	2	1	3	1	3	2	1	5	2	2	4	1	1	1	2	4	1	1	1	3	3	3	3	53
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	104
36	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60
37	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	94
38	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	107
39	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	78
40	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	77
41	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
42	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	78
43	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	2	3	2	2	5	2	3	2	5	3	5	3	71
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	3	5	87
45	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	104
46	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	84
47	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	90
48	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	5	4	5	77
49	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	92
50	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	106

MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
51	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	107
52	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
53	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	67
54	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	71
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	79
56	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1	73
57	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	74
58	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	81
59	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	77
60	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	5	3	5	74
63	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	83
64	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	3	3	3	3	85
65	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	104
66	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	55
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	102
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	87
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	76
70	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	5	4	5	4	96
71	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	104
72	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	3	2	89
73	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	86
74	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	86
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	96

MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
76	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	5	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	4	5	88
77	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	59
78	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	95
79	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	5	1	3	3	2	5	1	3	3	4	3	4	3	73
80	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	4	55
81	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	94
82	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	89
83	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	71
84	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	76
85	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	84
86	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	89
87	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	78
88	4	3	3	4	5	4	2	3	4	2	1	4	3	2	1	1	4	3	2	1	5	5	5	5	76
89	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	70
90	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	103
91	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	94
92	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	71
93	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	109
94	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	112
95	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	5	3	5	84
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	5	80
97	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	87
98	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	3	3	79
99	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4	3	4	61
100	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	81

MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
101	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	74
102	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	92
103	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	101
104	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	86
105	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
106	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	4	5	80
107	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	78
108	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	73
109	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	91
110	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	78
111	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	74
112	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	68
113	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	93
114	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	89
115	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	79
116	4	2	3	4	5	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	91
117	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
118	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	92
119	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	98
120	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	80







MATRIZ DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nro	Credibilidad					Respeto					Imparcialidad					Orgullo					Camaraderia				Total Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
121	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	5	3	5	91
122	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	5	3	5	72
123	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	84
124	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	81
125	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	76
126	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	84
127	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	90
128	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
129	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	85
130	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	87

ANEXO Nro. G SOLICITUD DE APLICACIÓN

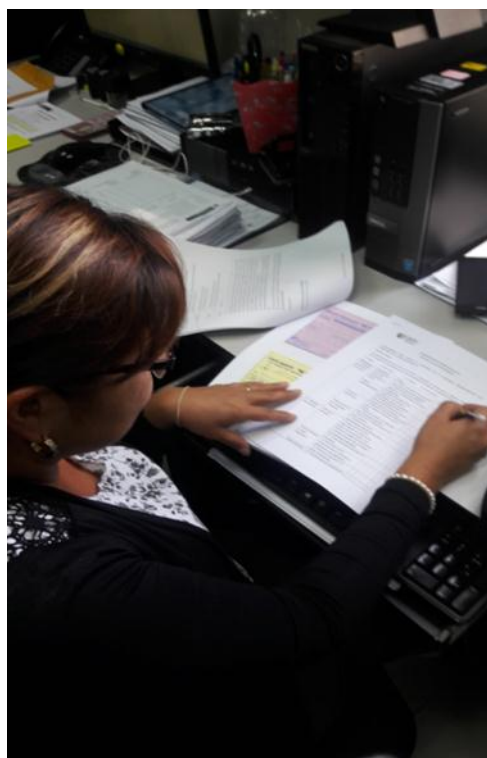
	 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	fb/ucv.peru @ucv_peru #salvadelaite ucv.edu.pe
<i>Título del Buen Servicio</i>		<i>Escuela de Posgrado</i>
Lima, 20 de abril de 2017	Carta P. 0309-2017-EPG-UCV-LN	Ministerio de la Producción  REGISTRO N° 00090570-2017 REGISTRADO POR: jnavarro FECHA Y HORA: 25/04/2017 08:28:33 TELEFAX 916-2222 Anexo 2492-2433 www.produce.gob.pe
Sr. Nicandro Agustín Vasquez Reyes	Ministerio de la Producción Atención: Director de la Oficina General de Recursos Humanos	
De mi mayor consideración:		
<p>Es grato dirigirme a usted, para presentar a Roxana Elvira Castillo Talavera identificada con DNI N.° 09611411 y código de matrícula N.° 6000154806; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):</p>		
"LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN, LIMA -2017"		
<p>En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.</p>		
Con este motivo, le saluda atentamente,		
 Carlos Vesterbo Orbegoso Director de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte		
/CMR		
LIMA NORTE LIMA ESTE ATE CALLAO	Av. Alfredo Mendilua 8232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343 Av. del Porque 640, Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2550. Carretera Central Etn. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184 Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.	

ANEXO Nro. H CONSTANCIA DE APLICACIÓN

 PERÚ Ministerio de la Producción	Oficina General de Recursos Humanos
San Isidro 02 MAYO 2017	
OFICIO N° 189-2017-PRODUCE/GRH	
Dr. Carlos Ventura Orbegoso Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo	
<u>Presente.-</u>	
Asunto	: Permiso para ejecutar trabajo de investigación
Referencia	: Registro N° 0090570-2017
	Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle la opinión favorable a su solicitud de facilidades (aplicación de encuesta) a la estudiante Sra. ROXANA ELVIRA CASTILLO TALAVERA con DNI N° 0911411 y con Código de Matrícula N°60000154806 del Programa de Maestría en Gestión Pública quien desarrolla el trabajo de Investigación "Liderazgo y Clima Organizacional en el Personal Administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2017".
	Asimismo, se indica que al finalizar el estudio se deberá remitir un informe con los resultados y conclusiones a la Oficina General de Recursos Humanos, conforme al compromiso de misiva.
Agradeciendo por anticipado su atención, sea propicia la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.	
Atentamente,	
  RICARDO AGUSTÍN VÁSQUEZ REYES Director General Oficina General de Recursos Humanos MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	
	
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"	

ANEXO Nro. I EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Personal administrativo de control previo y logística realizando las encuestas





Personal administrativo de la oficina de recursos humanos y contabilidad realizando las encuestas

