



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo organizacional y actitudes hacia la  
organización en el Ministerio de comercio exterior y  
turismo. Lima. 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en gestión pública

**AUTORA:**

Br. Kelly Kate Solano Adrián

**ASESOR:**

Dr. Edwin Alberto Martínez López

**SECCIÓN:**

Ciencias administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección

**LMA - PERÚ**

**2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SOLANO ADRIAN, KELLY KATE

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

*LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y ACTITUDES HACIA LA ORGANIZACIÓN EN EL MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO LIMA.2018.*

Fecha: 16 de agosto de 2018

Hora: 4:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: *[Handwritten Signature]*

SECRETARIO: Mg. María Jesús López Vega

Firma: *[Handwritten Signature]*

VOCAL: Dr. Edwin Alberto Martínez Lopez

Firma: *[Handwritten Signature]*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobada por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Redacción APA -*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Dedico la presente tesis a mi familia, en agradecimiento por su amor y apoyo incondicional. Carlos, Joaquín, Salvador y Enzo, mi motivación y mi fuerza.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir desarrollándome profesionalmente.

## Declaración de autenticidad

Yo, Kelly Kate Solano ~~Adrian~~, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 44773400, con la tesis titulada "Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Lima. 2018", declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

La tesis no ha sido ~~autoplagiada~~; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, 20 de junio de 2018



Br. Kelly Kate Solano Adrián  
DNI 44773400

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Lima. 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primer capítulo se exponen los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan las variables de estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo están refrendadas las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones; y, finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas. Como acápite final, se presentan los anexos correspondientes.

## Índice

|                                                                      | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------|------|
| Página del jurado                                                    | ii   |
| Dedicatoria                                                          | iii  |
| Agradecimiento                                                       | iv   |
| Declaración de autenticidad                                          | v    |
| Presentación                                                         | vi   |
| Índice                                                               | vii  |
| Índice de tablas                                                     | x    |
| Índice de figuras                                                    | xii  |
| Resumen                                                              | xiii |
| Abstract                                                             | xiv  |
| I. Introducción                                                      | 15   |
| 1.1. Realidad problemática                                           | 16   |
| 1.2. Trabajos previos                                                | 17   |
| 1.2.1. Trabajos previos internacionales                              | 17   |
| 1.2.2. Trabajos previos nacionales                                   | 19   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema                                    | 21   |
| 1.3.1. Bases teóricas de la variable liderazgo organizacional.       | 21   |
| 1.3.2. Bases teóricas de la variable actitudes hacia la organización | 27   |
| 1.4. Formulación del problema                                        | 33   |
| 1.5. Justificación del estudio                                       | 34   |
| 1.5.1. Justificación Teórica                                         | 34   |
| 1.5.2. Justificación metodológica                                    | 34   |
| 1.5.3. Justificación práctica                                        | 34   |

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| 1.6. Hipótesis                                       | 35 |
| 1.6.1. Hipótesis general                             | 35 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas                         | 35 |
| 1.7. Objetivos                                       | 36 |
| 1.7.1. Objetivo general                              | 36 |
| 1.7.2. Objetivos específicos                         | 36 |
| II. Método                                           | 38 |
| 2.1. Diseño de investigación                         | 39 |
| 2.1.1. Tipo de estudio                               | 39 |
| 2.2. Variables, operacionalización                   | 40 |
| 2.2.1. Variables                                     | 40 |
| 2.2.2. Operacionalización                            | 41 |
| 2.3. Población y muestra                             | 42 |
| 2.3.1. Población”                                    | 42 |
| 2.3.2. Muestra                                       | 42 |
| 2.3.3. Muestreo                                      | 43 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 43 |
| 2.4.1. Técnicas                                      | 43 |
| 2.4.2. Instrumentos                                  | 43 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos”                   | 44 |
| 2.5.1. Validez y confiabilidad”                      | 45 |
| 2.6. Aspectos éticos.                                | 47 |
| III. Resultados                                      | 48 |
| 3.1. Descripción                                     | 49 |
| 3.2. Prueba de hipótesis general y específica        | 56 |
| IV. Discusión                                        | 63 |



|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| V. Conclusiones                                                                             | 69  |
| VI. Recomendaciones                                                                         | 72  |
| VII. Referencias                                                                            | 74  |
| Anexos                                                                                      | 78  |
| Anexo 1. Matriz de consistencia                                                             | 79  |
| Anexo 2. Instrumentos                                                                       | 82  |
| Anexo 3. Validez de los instrumentos                                                        | 87  |
| Anexo 4. Matriz de datos                                                                    | 102 |
| Anexo 5. Formulario de autorización electrónica para la publicación electrónica de la tesis | 109 |
| Anexo 6. Autorización de la versión final del trabajo de investigación                      | 110 |
| Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de Tesis                                        | 111 |
| Anexo 8. Pantallazo del turnitin                                                            | 112 |

## Índice de tablas

|           |                                                                                                                                             | Pág. |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tabla 1.  | Operacionalización de la variable liderazgo organizacional                                                                                  | 41   |
| Tabla 2.  | Operacionalización de las actitudes hacia la organización                                                                                   | 42   |
| Tabla 3.  | Relación de Validadores                                                                                                                     | 45   |
| Tabla 4.  | Confiabilidad Cuestionario de liderazgo organizacional                                                                                      | 46   |
| Tabla 5.  | Confiabilidad cuestionario de actitud hacia la organización                                                                                 | 47   |
| Tabla 6.  | Distribución del liderazgo organizacional en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Lima 2018                                        | 49   |
| Tabla 7.  | Liderazgo organizacional generativo punitivo y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.  | 50   |
| Tabla 8.  | Liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018. | 51   |
| Tabla 9.  | Liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.             | 52   |
| Tabla 10. | Liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018         | 53   |
| Tabla 11. | Liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018       | 54   |
| Tabla 12. | Liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.        | 55   |
| Tabla 13. | Correlación liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización                                              | 56   |

|           |                                                                                             |    |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 14. | Correlación liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización | 57 |
| Tabla 15. | Correlación liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización             | 58 |
| Tabla 16. | Correlación liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización        | 59 |
| Tabla 17. | Correlación liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización      | 60 |
| Tabla 18. | Correlación liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización        | 61 |

**Índice de figuras**

|                                                                                                                            | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Figura 1. Diagrama de sectores del liderazgo organizacional                                                                | 49   |
| Figura 2. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional generativo punitivo y actitudes hacia la organización  | 50   |
| Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización | 51   |
| Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización             | 52   |
| Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización        | 53   |
| Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización      | 54   |
| Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización        | 55   |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima -.2018. La población estuvo constituida por 145 trabajadores del Ministerio de Comercio exterior y Turismo, habiéndose trabajado con toda la población, a las cuales se encuestó sobre las variables: Liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico y que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye y demuestra que existe evidencia significativa para afirmar que: los liderazgos organizacionales generativos punitivos, generativos nutritivos, racionales, emotivos libres, emotivos indóciles y emotivos dóciles; se relacionan cada uno con las actitudes hacia la organización; entonces, se puede aseverar, en general, que el liderazgo organizacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el del Ministerio de Comercio exterior y Turismo en el estudio realizado en Lima - 2018.

**Palabras clave:** Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational leadership and attitudes toward the organization of the administrative personnel of the Ministry of Foreign Trade and Tourism in Lima 2018, the population was made up of 145 workers from the support bodies Ministry of Foreign Trade and Tourism in Lima 2018, having worked with the entire population, in which the variable has been used: Organizational leadership and attitudes towards the organization.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental correlational level design, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instruments: organizational leadership questionnaires and attitudes towards the organization, whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that there is significant evidence to affirm that: Being that it has been demonstrated that organizational leaderships are punitive, generative, nutritive, rational, emotional, free, emotive, indomitable, docile emotional; they relate each one with the attitudes towards the organization; it can be said that in general, organizational leadership is significantly related to the attitudes towards the organization of the Ministry of Foreign Trade and Tourism in Lima 2018.

**Keywords:** Organizational leadership and attitudes towards the organization.

# **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Dentro del ámbito nacional como internacional es importante tener en cuenta que las organizaciones requieren ser cada vez más competitivas, lo cual involucra que todos sus componentes se integren en un sistema eficiente con líderes capaces de enfrentar los desafíos que implica; es decir, que se gestione óptimamente cada una de las variables de gestión involucradas en la administración; actualmente, las instituciones se encuentran insertadas de manera inestable debido a diferentes factores, tales como el desarrollo acelerado de las TICs, la evolución del conocimiento así como la innovación de los modelos de administración y gestión.

Asimismo, el desafío más significativo de la gestión pública se encuentra en la posibilidad de diseñar e implementar políticas públicas cuya misión sea la de transformar a un país y de esta forma permitir integrar y brindar coherencia a cada una de las actividades del Estado, las cuales se encuentren enfocadas a poder atender de forma adecuada cada una de las necesidades de la sociedad. Es importante tomar medidas que permitan acelerar las reformas propuestas por el Estado y para lograrlo se necesita el impulso de un proceso de modernización que busque, entre otros aspectos, el fomento del liderazgo en los jefes, cuyos resultados se vean reflejados en el bienestar de los empleados, generando igualdad de oportunidades y asegurando el acceso a servicios públicos de calidad. Lo anteriormente descrito se da por una adecuada gestión o administración de las instituciones en general y, en particular, dentro del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

Este contexto refleja la importancia de la adecuada gestión del liderazgo organizacional a fin de que otras variables que se encuentra asociadas mejoren su eficiencia, como lo es el caso de las actitudes hacia la organización.

En este orden de ideas, la presente investigación tiene como propósito establecer la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima. 2018.



## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales

Avencer (2015) realizó la tesis titulada *Liderazgo y motivación, en Guatemala*. El objetivo de la presente tesis fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros. La investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, el método utilizado fue de significación y fiabilidad de proporciones. La población estuvo conformada por 47 vendedores y 8 supervisores, la muestra estuvo representada por el 100% de la población. Al resultado más significativo que llegó la investigación fue que un 79% de los empleados consideran que existe una adecuada relación entre ellos y sus supervisores ya que se comunican en forma adecuada, permanente y también los apoyan.

A la conclusión que arribó dicho estudio fue que los supervisores tienen influencia en el personal que se dedica a las ventas, es decir en los subordinados. Ello se visualizó en la efectividad con la que realizan sus actividades laborales apuntando siempre a la excelencia.

Peñarreta (2014) realizó la tesis titulada *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados*. El objetivo de la presente investigación fue hacer una precisión sobre el grado de influencia que tienen los estilos de liderazgo en cada uno de los niveles de satisfacción laboral. El diseño de la investigación fue correlacional, de corte transeccional, no experimental, la población fue de 200 trabajadores públicos administrativos.

La investigación llegó a la conclusión de que no existe relación entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Sin embargo, el estilo de liderazgo que predominó en los empleados fue el estilo equilibrado (85.8%).

Rosero (2014) realizó la tesis titulada *Los estilos de liderazgo y su impacto en el clima organizacional de Xerox*. El objetivo de la presente tesis fue realizar un estudio de los estilos de liderazgo de administración, dirección, gestión y conocer el efecto en el clima organizacional, el diseño seguido por el presente estudio fue correlacional, no experimental de corte transaccional, la población estuvo conformada por 163 empleados.

A las conclusiones a las que arribó la investigación fue que no existe un estilo de liderazgo predominante, se observan presentes hasta 4 tipos de estilos de liderazgo dentro de la institución. Sin embargo, se observó un estilo que se consideró como el más adecuado para realizar las gestiones institucionales. Los resultados refieren que el estilo de liderazgo de Asesoramiento es el preferido en la organización aun debido a que solamente se encuentra representado por el 9.09% del total, Sin embargo, presenta una relación positiva con respecto a las demás, así mismo este estilo repercute en el clima de la organización.

Hernández (2013) realizó la tesis titulada *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. El objetivo de la presente tesis fue generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico; investigación de enfoque cuantitativo diseño no experimental de nivel correlacional de tipo básico. En esta investigación la subjetividad cobra importancia, posee un enfoque netamente sociológico.

A la conclusión que arribó el estudio fue que el líder organizacional debe ser la persona más capacitada en valores y cuestiones de ética, manejo de lenguaje claro, tener desarrollada la capacidad de escucha y poseer la capacidad de identificar las habilidades de sus subalternos, con la finalidad de empoderarlos y realizar los trabajos en forma horizontal dentro de la institución. Asimismo debe poseer un liderazgo comunitario, enfocado en su formación constante, tener el control y poder evaluar en forma constante cada uno de los procesos para alcanzar el éxito organizacional.

Francisco (2013) realizó la tesis titulada *El liderazgo en la empresa, en España*. El objetivo de la presente tesis fue esbozar un modelo de gestión de liderazgo, el cual demuestre una buena relación entre los jefes y los empleados. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo tipo básico. La investigación se encontró enfocada a un análisis de las condiciones y situaciones laborales de los empleados. El instrumento usado fue el cuestionario. Se realizaron entrevistas y la población estuvo conformada por 51 trabajadores, 4 jefes, 8 oficinistas y 39 operarios. La muestra estuvo representada por el 100% de la población.

A la conclusión que arribó el estudio fue que los resultados obtenidos brindan información fiable y de mucha utilidad para elaborar un plan estratégico en temas concernientes a la gestión de liderazgo, enfocada en el ejercicio de la comunicación al interior de la organización, la cual permitirá la existencia de una relación positiva entre los líderes y los empleados. Al resultado más significativo que llegó la investigación fue que los factores determinantes en el estudio de los estilos de liderazgo son las situaciones que se presentan en el día a día en la cual los jefes adoptan diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación a la que enfrentan.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Mendoza (2017) realizó la tesis titulada *Narrativa del liderazgo organizacional: en una empresa familiar de Lima Metropolitana*. El objetivo de la presente tesis fue conocer los procesos de constitución, transformación y transmisión del liderazgo organizacional en una empresa familiar. El diseño fue de tipo narrativo a través de un estudio de caso el cual se realizó a una empresa familiar de 22 años de experiencia, el cual contaba con 26 personas que prestaban sus servicios.

En los primeros 15 años de la conformación de la empresa el estilo de liderazgo que predominó fue el carismático, por un lado, y, por el otro, el liderazgo explicativo, que consiste en la capacidad de poder guiar, supervisar y realizar un seguimiento constante a los trabajadores con la finalidad de alcanzar las metas de la organización. Entre los 15 a 20 años la empresa pasa de ser E.I.R.L a S.A.C., en la cual cada área era liderada por un integrante familiar. Ello implica la continuidad de la empresa a las futuras generaciones de la familia. Durante este proceso se adopta un estilo de liderazgo enfocado en la organización de las funciones que realiza el equipo con miras a lograr las metas. Otro de los estilos de liderazgo que se asume en la conducción de la empresa es el estilo de liderazgo transformacional el cual resulta un estilo adecuado para el logro de cada una de las metas organizacionales. Los resultados demuestran que a través del paso del tiempo la empresa fue desarrollándose y por consiguiente requería de un liderazgo que se ajuste a la realidad y necesidad. La técnica que permitió recolectar la información fue la de entrevistas a profundidad.

Rivera (2014) realizó la tesis titulada *El liderazgo y su relación con el clima organizacional según el personal de la Dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013*. El objetivo de la presente tesis fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional. El método utilizado fue hipotético deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional y corte transaccional. La población estuvo constituida por 700 efectivos y la muestra estuvo representada por 248 efectivos. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 40 ítems.

La conclusión de la investigación fue que el liderazgo tiene relación significativa con el clima de la organización, según la percepción del Personal de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se obtuvo que la correlación de Spearman arrojó un 0.767 positiva, lo cual indica que existió una aceptable asociación de las variables de estudio.

Abanto (2014) realizó la tesis titulada *Estilos de liderazgo y comunicación interna en el personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. El objetivo de la presente tesis fue determinar qué relación existe entre los Estilos de liderazgo y la Comunicación Interna en el personal administrativo. El método utilizado fue hipotético deductivo, con un propósito no experimental de nivel correlacional de corte transeccional. La población estuvo constituida por 100 efectivos y la muestra estuvo representada por los 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cada uno conteniendo 34 ítems.

A la conclusión a la que arribó la investigación fue que los estilos de liderazgo: transformacional, transaccional tienen relación significativa con la Comunicación Interna según la percepción de los empleados. La comunicación Interna y el estilo de liderazgo transformacional tiene una correlación alta, según Rho de Spearman = 0,748. El Estilo transaccional presenta un nivel moderado según Rho de Spearman = 0,612 y el de Laissez Faire posee una correlación alta, según Rho de Spearman = 0,839.

Cornejo (2016) realizó la tesis titulada *El estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos*. Tuvo como objetivo establecer la correlación entre el estilo de liderazgo de los directivos con el

desempeño profesional de los médicos. El método utilizado fue hipotético deductivo, diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, la población estuvo constituida por los pacientes de ese nosocomio, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento utilizado fueron cuestionarios.

Las conclusiones de la investigación fueron que el estilo de liderazgo predominante en el personal directivo de dicho nosocomio fue el autocrático; puesto que las decisiones se encuentran concentradas en una misma persona. Asimismo, que el desempeño de los galenos de dicho nosocomio presenta deficiencias; ya que no existe integración y no pueden realizar un trabajo cooperativo, no realizan innovaciones, les falta compromiso con su centro de trabajo y no toman decisiones.

Alva y Gutiérrez (2016) realizó la tesis titulada *La relación del estilo de liderazgo de los Jefes, superiores, líderes, con la intención de rotación de los colaboradores en la gerencia de operaciones*. El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe relación entre el estilo de liderazgo con la intención de rotación de los trabajadores. El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional y de corte transeccional, la población estuvo conformada por 350 trabajadores a quienes se les aplicó encuestas sobre cada una de las variables.

La investigación concluyó que los estilos de liderazgo de los jefes se encuentran relacionados de manera significativa con la intención de rotación con ( $p \geq 0,15$ ). Asimismo, se concluyó que los líderes deben poseer un estilo de liderazgo ideal el cual permita sacar adelante a la institución.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Bases teóricas de la variable liderazgo organizacional.**

##### **Modelo sistémico de Kats y Khan – 1978**

Kats y Khan (1978 citado en Duro, 2006) refirieron que el modelo sistémico es un modelo vigente hasta la actualidad. Dicho modelo toma en cuenta a una gama de subsistemas los cuales actúan de manera articulada cumpliendo cada una la función que le corresponde asumir. De esta forma, producción es uno de los subsistemas que consiste en crear los productos, servicios o ideas necesarias para poder ofrecerlos al mercado laboral. Otro subsistema es el institucional, el cual se

encarga de realizar las conexiones con otras organizaciones o instituciones externas. Está el subsistema externo de supervisión, que es aquel que se encarga de realizar las evaluaciones correspondientes a la organización, luego el subsistema de control, que realiza la función de facilitar las otras funciones y disminuir los problemas que suscitan dentro de la empresa y, por último, el subsistema gerencial el cual tiene por misión dirigir el control y la coordinación del conjunto de subsistemas que tiene la organización.

### **Teoría de la administración científica Taylor**

Del Castillo (1992) hace referencia a la teoría de Frederick Taylor, quien refirió que es una corriente de pensamiento que tiene en cuenta el análisis de carácter científico del proceso administrativo, en la que la presencia tanto de leyes, como principios y reglas primordiales consolidan los criterios para el desarrollo de las actividades. Debido a ello, la idea más importante de la administración científica es la eficiencia, en la cual las labores del área administrativa juegan un rol prioritario en el desenvolvimiento de los trabajadores; asimismo, la comunicación y la toma de decisiones se encuentran dados de acuerdo al orden jerárquico y de acuerdo a las metas que la organización posee. Dentro de los principios planteados por esta teoría encontramos el planeamiento, a través de la cual la gerencia empezó a adoptar una actitud práctica y dirigir a los empleados aplicando el método científico, que consisten en la preparación, etapa en la que la gerencia realiza una selección detallada y brinda capacitación a su personal de acuerdo a las inclinaciones laborales que presentan; luego la etapa de control, donde la gerencia, en forma constante, realiza las supervisiones a los empleados; y, por último, la ejecución, en la que la gerencia realiza la distribución de los trabajos de manera muy disciplinada y equitativa.

### **Teorías del comportamiento**

Robbins y Judge (2009) refirieron que la teoría del comportamiento se realizó en función a las observaciones realizadas a las formas de comportamientos que presentaban los diferentes líderes. De esta forma se observó que no existe un único comportamiento de los líderes por excelencia, sino que ellos adoptan los estilos en base a las responsabilidades que asumen dentro de su organización. El estudio realizado se enfocó en las diferencias que existen entre la auténtica forma de actuar

de los líderes, que los conlleva a tener éxito, con los que no son líderes. Esta teoría tiene como objetivo lograr el crecimiento constante de los líderes, centrándose prioritariamente en cada una de las acciones de los líderes. Asimismo, señala que la manera de comportarse de un líder eficaz debe ser inspiradora, ya que motiva a sus seguidores al logro de los objetivos organizacionales.

Esta teoría del comportamiento refleja que la forma de comportarse del jefe es la que va a determinar si tiene la capacidad de liderar a un grupo, del mismo modo, determinará cuán efectivo es un líder teniendo en cuenta la orientación a la que conduce a sus seguidores y, finalmente, si posee el suficiente poder para establecer adecuadas relaciones interpersonales con los empleados. Esta teoría hace mención que las personas que ejercen el liderazgo pueden recibir formación en forma progresiva hasta alcanzar el fin, es decir, no necesariamente es innato.

### **Variable 1: Liderazgo organizacional**

#### **Definición de liderazgo organizacional**

Duro (2006) sostuvo que el liderazgo organizacional es la situación de superioridad que poseen algunas personas dentro de su entorno laboral. Debido a sus cualidades personales y su forma particular de actuar logran que los grupos que lideran cumplan con los fines de la organización.

#### **Importancia del liderazgo organizacional**

Juárez y Contreras (2012) sostuvieron que el liderazgo organizacional es muy importante en las instituciones, debido a que de él depende la vida y el desarrollo de la organización. El líder en la organización es valorado debido a su calidad como impulsor y generador de valor agregado. Debido a ello, los líderes empiezan a seguir un camino flexible en miras del desarrollo organizacional.

El liderazgo que se realiza al interior de la organización es de suma importancia ya que es él quien guía a la organización hacia el logro de cada uno de los objetivos y las metas que tiene la institución. Es por ello que el líder debe ser ejemplo vivo para cada uno de los empleados que se encuentran a su mando.

#### **Comportamiento organizacional**

Duro (2006) definió al comportamiento organizacional como el comportamiento de organizaciones e individuos dentro del contexto de las organizaciones, asimismo,

se considera como la habilidad que tiene una organización para poder cubrir aquellas necesidades que posee su entorno laboral, tanto en el aspecto personal como en la calidad de los servicios y productos que ofrece.

El comportamiento dentro de la organización viene a ser la conducta que adopta cada uno de los trabajadores dentro de su ambiente de trabajo. Los empleados nuevos se adaptan a las reglas y normas que guían la vida de la organización, los líderes son los primeros en cumplir cada una de las normas e inspiran a sus seguidores a cumplirlas.

### **Tipos de comunicación en las organizaciones**

Morris y Maisto (2001) sostuvieron que al interior de las organizaciones se realiza dos tipos de comunicación. La primera es la comunicación formal, la cual consiste en aquella que brinda la misma organización como tal y, la segunda, es la comunicación informal entendida como aquella que se realiza de manera espontánea entre los trabajadores en cualquier lugar de la institución, pasillos, corredor, etc. No posee un carácter formal.

### **Características de un líder dentro de su organización**

Según Mauriera (2004) afirmó que el líder debe tener visión y poder detectar las oportunidades que se presentan en forma oportuna; debe poseer coraje para hacer frente a situaciones adversas; poseer capacidad de oratoria para poder dirigirse a sus seguidores; tener la capacidad de negociar y poder de convencimiento; debe ser muy exigente consigo mismo y con los demás; debe poseer autodominio y autocontrol; debe inspirar a través del ejemplo, debe practicar la coherencia, debe ser constante y perseverante, debe poseer la humildad como uno de sus valores prioritarios; debe tener la capacidad de escucha; debe ser empático; debe ser resolutivo y, finalmente, acertado en sus decisiones.

Éstas características que, en teoría, deben poseer los líderes nos da cuenta que deben ser personas con una formación integral ya que de ellos depende la motivación e inspiración que sientan los subordinados en el desarrollo de una institución. Las organizaciones observan y exigen las habilidades positivas que deben tener los líderes ya que de ellos depende el desarrollo institucional.



## **Dimensiones de la variable liderazgo organizacional**

### **Dimensión 1: Generativo punitivo**

Drucker (1994) sostuvo que el liderazgo generativo punitivo es aquel en el cual el líder se preocupa por la productividad. Es bastante posesivo, en forma constante demuestra su exigencia hacia los empleados y demás, realiza presión constante a los trabajadores y tiene la capacidad de tomar decisiones sin avisarlas, es bastante conservador.

#### **Características de liderazgo generativo punitivo**

El liderazgo generativo punitivo como lo indicó Chávez (2016) presentó las siguientes características: El líder se preocupa por la productividad en la empresa; este líder es bastante posesivo y tajante; es muy exigente y a su vez posee un estilo conservador; el agradecimiento no es una opción para él; la autoridad radica solo en él y no tiene capacidad para compartirla; se fijan mucho en los errores de sus empleados, presionan al grupo en forma constante para que cumplan sus funciones, y toma decisiones por su cuenta y los da a conocer

### **Dimensión 2: Generativo nutritivo**

Drucker (1994) refirió que el liderazgo generativo nutritivo es aquel en el cual el líder se preocupa por realizar un bien al equipo de trabajo, lo alimenta, le brinda soltura y es de buen corazón. Se satisface mientras corrobora los avances del equipo.

#### **Características de liderazgo generativo nutritivo**

Dentro de las características más resaltantes con respecto a este estilo de liderazgo según Chávez (2016) encontramos los siguientes: Se preocupa bastante por sus seguidores; lo alimenta en forma constante; les brinda libertad y aplica la generosidad; se muestra con tranquilidad mientras observa los progresos de los empleados; es convincente, brinda protección, su apoyo y ayuda en forma constante, sobreprotege a sus empleados y los toma en consideración.

### **Dimensión 3: Racional**

Drucker (1994) refirió que el liderazgo racional es aquel en el cual el líder se preocupa por fomentar que el grupo se desarrolle y desenvuelva con normalidad, incluso cuando no se encuentre presente. Tiene la habilidad de poder percibir las

necesidades del equipo, también permite que sus trabajadores le brinden sugerencias, es respetuoso y confiado en sus trabajadores. Es bastante servicial y amigable y suele ser muy competitivo.

### **Características de liderazgo racional**

Dentro de las características más resaltantes con respecto a este estilo de liderazgo encontramos según Chávez (2016): Brinda autonomía a los empleados, incluso en su ausencia; tiene la capacidad para poder captar los intereses y necesidades de los empleados; acepta ideas u opiniones de sus empleados; es respetuoso de su grupo y confía en el trabajo que realizan; muestra consideración, es acomedido y amigable; muestra su competitividad en todo momento

### **Dimensión 4: Emotivo libre**

Drucker (1994) afirmó que el liderazgo emotivo libre es aquel en el cual el líder realiza lo que le manda su sentir, tiene como esencia la naturalidad y la espontaneidad, asimismo tiene la capacidad de poder dar a conocer sus sentimientos y emociones reales, tiene todas las condiciones de llegar a ser un líder racional, pero con un toque de inseguridad acerca de sus logros.

### **Características de liderazgo emotivo libre**

Dentro de las características más resaltantes con respecto a este estilo de liderazgo encontramos según Chávez (2016) que el líder emotivo libre realiza lo que le indica sus sentimientos, se muestra como es, presenta espontaneidad; muestra sus sentimientos de manera auténtica; tiene como aspiración llegar a ser un líder racional; Quiere que sus empleados formen en el trabajo una familia llena de felicidad.

### **Dimensión 5: Emotivo dócil**

Drucker (1994) afirmó que el liderazgo emotivo dócil es aquel en el cual el líder realiza lo que le indican, es muy sumiso, avergonzado y posee sentimientos de culpa en forma constante.

### **Características de liderazgo emotivo dócil**

Dentro de las características más resaltantes con respecto a este estilo de liderazgo según Chávez (2016) encontramos que este tipo de líder realiza aquello que le indican; es bastante sumiso, incapaz de tomar sus propias resoluciones; es

vergonzoso: posee sentimientos de culpabilidad, se deprime; otorga su responsabilidad a sus empleados y no posee ni adopta autoridad sobre los empleados.

### **Dimensión 6: Emotivo indócil**

Drucker (1994) afirmó que el liderazgo emotivo indócil es aquel en el cual el líder realiza actividades opuestas a aquello que se le indica, tiene un alto contenido de resentimiento, es celoso, rencoroso y posee grados de rebeldía. El equipo de trabajo se desenvuelve bajo su presión y lo realiza, principalmente, cuando se encuentra el líder presente.

### **Características de liderazgo emotivo indócil**

Dentro de las características más resaltantes con respecto a este estilo de liderazgo según Chávez (2016) encontramos que este tipo de líder se revela contra las indicaciones que le brindan; es bastante resentido y rencoroso, es dominante y terco; asume cualquier acto que le permita alcanzar sus objetivos, vela por sus propios beneficios, hace que los empleados actúen como indican las normas de la organización; los empleados realizan su trabajo por la presión que ejerce este líder y no ejecutan sus actividades cuando no se encuentra presente.

## **1.3.2. Bases teóricas de la variable actitudes hacia la organización**

### **Teoría de las actitudes**

Lutz (1986) refirió que las actitudes vienen a ser la forma en la cual una persona responde de forma adecuada o inadecuada a los estímulos. Son las directrices de las acciones ya que de ellas dependen las tendencias del comportamiento. Dicha teoría, denominada también como teoría de tres componentes se encuentra formada por la cognoscitiva, afectiva y conativa,

Asimismo, el autor refirió que el objeto que genera la actitud se encuentra determinado como cualquier ente ya sea abstracto o existente que brinda una predisposición agradable o desagradable. Por lo expuesto se puede afirmar que las actitudes se encuentran representadas por lo cognoscitivo, que se encuentra enmarcado en los pensamientos; así como en lo afectivo, que tiene que ver con los sentimientos y, finalmente, lo conductual, relacionado a la disponibilidad para poder actuar en su realidad circundante.

## **Teoría del comportamiento**

La teoría del comportamiento abordado por Fishbein y Ajzen (1977) surgió como una de las teorías más influyentes para poder analizar el comportamiento de los seres humanos. En esta teoría se señaló que el comportamiento del ser humano se encuentra dirigido por tres razones: la primera se encuentra referida a las convicciones de comportamiento las cuales señalan la posibles consecuencias que posee la manera de comportarse, las convicciones normativas las cuales indican cuales son las expectativas en cuanto a las normas que tienen y las convicciones de control, la cual señala la presencia de factores que favorece o impide el la manera de comportarse de una persona.

Los autores mencionados, refirieron que existe conexión entre la actitud y la conducta que presenta el individuo. Por otra parte, señalaron que los sentimientos que se tiene sobre un objeto específico determinarán los beneficios que poseen las acciones sobre él.

## **Variable 2: Actitudes hacia la organización**

### **Definición de actitud**

Davis y Newstrom (2001, citado en Acosta, 2008) definieron que las actitudes son aquellos sentimientos que repercuten en la percepción que tienen los trabajadores con respecto a su entorno, el grado de compromiso que tienen con las actividades establecidas y con su comportamiento.

Las actitudes son consideradas como indicadores respecto a la conducta las cuales muestran con claridad las intenciones que tiene cada uno de los empleados y ello se refleja en su forma de actuar teniendo efectos agradables o desagradables, positivos o negativos, etc. los cuales repercuten en el desarrollo y crecimiento institucional.

### **Actitud hacia la organización**

Reeves (2004) señaló que la actitud viene a ser aquella predisposición que presenta un ser humano permitiéndole poder realizar una evaluación minuciosa y detallada a cualquier objetos o persona que se encuentra a su alrededor, dentro de su organización. Asimismo, viene a ser la conducta que poseen las personas y por consiguiente un empleado para realizar sus actividades laborales teniendo en

cuenta su personalidad. Existen actitudes positivas, las cuales permiten realizar las actividades con responsabilidad y esmero y actitudes negativas las cuales imposibilitan el cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades que le compete hacer al ser humano.

Por su parte, Quintero (2007) señala que la actitud es aquella conducta permanente que permite administrar cada uno de los recursos con el fin de obtener resultados, teniendo en cuenta las labores en las cuales se pone en manifiesto.

Robbins y Judge (2011) sostuvieron que las actitudes son enunciados o juicios valorativos referente a los seres humanos, cosas o algún acontecimiento ocurrido. Los componentes son lo cognitivo, afectivo, emocional, de comportamiento, hacia alguien o algo.

Actualmente, las actitudes que adoptan las personas les permiten poder realizar diferentes actividades de toda índole. Los seres humanos deben poseer iniciativa, perseverancia, creatividad, innovación y sobre todo la necesidad de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos tanto por la institución como a títulos personales donde la capacidad creativa se pone en otras competencias como la iniciativa, la perseverancia, la necesidad de logro.

### ***Las funciones de las actitudes***

Existen diferentes funciones que posee la actitud las cuales se encuentran en estrecha relación con el comportamiento de los seres humanos. Al respecto Gollwitzer y Bargh (1996) consideraron cuatro funciones: Función defensiva del yo, permite a la persona auto defenderse de los peligros que considere, es una autoprotección la cual tiene como herramienta principal la autoestima. Función de autorización expresiva; en la cual el ser humano expresa sus ideas y actitudes a través del reflejo de sus valores. Función instrumental viene a ser el pilar que necesita un ser humano para para alcanzar las metas y los objetivos que se trazó, Función de conocimiento, permite simplificar el exceso de información que posee la persona, permitiéndole poder adaptarse a nuevas y complejas situaciones teniendo como base los la información y las experiencias anteriores.

## **Objeto de la actitud**

Eagly y Chaiken (1993) afirmaron que el objeto de la actitud es considerado como un ente abstracto o concreto al cual se le tiene predisposición buena o mala. Por lo expuesto, las actitudes se encuentran formadas por el aspecto cognoscente; el aspecto del afecto el cual se encuentra ligado a la parte sentimental, y el aspecto de la conducta la cual tiene que ver con el actuar que tiene la persona. El autor refirió que las actitudes pueden manifestarse o no a través de las conductas, esto dependerá de una gama de factores del ambiente los cuales tengan incidencia en su influencia.

## **Dimensiones de la variable actitud hacia la organización**

### **Dimensión 1: Afectiva**

Delgado (2004) refirió que este componente se encuentra determinado por cada una de las emociones, sentimientos y sensaciones que siente la persona por un sujeto u objeto. Es debido a ella que este experimenta en el transcurso de su vida, actitudes positivas o negativas.

Lutz (1986) refirió que la dimensión afectiva se halla relacionada al aspecto emotivo y sentimental del individuo, los cuales se ven reflejados en un objeto o sujeto en particular. Esta dimensión es evaluable, es decir el ser humano pone un a cada acción como buena o mala, adecuada o inadecuada, etc.

Por otra parte, Rodríguez (1991) sostuvo que la dimensión afectiva que tienen las personas se ve reflejada en las emociones, sentimientos y sensaciones que produce un objeto o sujeto; constituyendo el sentimiento en un aspecto favorable o desfavorable.

Los autores señalan que en la dimensión afectiva existe una diferencia bastante marcada con la dimensión cognitiva, puesto que, se haya sujeto a opiniones, es decir, la dimensión afectiva viene a ser como un sentimientos de rechazo o aceptación hacia algún objeto o sujeto en particular.

### **La madurez afectiva**

Barrio (2008) refirió que la madurez afectiva viene a ser el grado de control que se logra tener con respecto a los afectos y la manera como estos convergen. Asimismo, la madurez tiene que ver con la organización de los sentimientos y de

los afectos, de tal forma que permitan a la persona estar en forma inteligente en el mundo real en el cual se encuentre.

El autor, señala que la madurez afectiva es la que permite a una persona lograr responder en forma pertinente y oportuna a lo que le sucede en su diario actuar. Se debe entender que no existe afectos buenos ni malos, sino simplemente afectos, todo dependerá de la intención con la que sean usados.

### **Dimensión 2: Cognitiva**

Delgado (2004) señaló sobre la dimensión cognitiva que es la base de información que un ser humano tiene la capacidad de procesar para poder hallar información sobre un sujeto u objeto y tener su actitud. Con esa información tendrá diferentes criterios y conocimientos los cuales le facilitarán al ser humano poder desarrollar asociaciones en el futuro.

Asimismo, Lutz (1986) refirió que la dimensión cognitiva se refiere a los conocimientos y las percepciones que acumulan las personas a lo largo de toda su vida. Estos se combinan entre sí, generan experiencias con un objeto de actitud; la información recabada es fruto de diferentes momentos vividos. La dimensión cognitiva se encuentra formado por una gama de datos que el individuo procesa, la cual se encarga de dar representaciones mentales con la finalidad de brindar una estructura material o a través de símbolos a un determinado objeto

### **Parámetros del conocimiento**

Alba y Hutchinson (2000, citado en Briñol, falces y Becerra, 2013) refirieron que los parámetros del conocimiento tanto objetivo como subjetivo usualmente no tienen correlación. Esto quiere decir, que aquello que la persona piensa que sabe no tiene coincidencias cercanas con aquello que realmente conoce. Cuando una persona logra alcanzar i alguna información acerca de un objeto de actitud, esa información puede ser un indicador que tiene mayor o menor conocimientos subjetivos con relación a la clase de inferencia que se formule.

### **Dimensión 3: Conductual**

Delgado (2004) respecto a la dimensión conductual refirió que son todas aquellas intenciones, o disposiciones que posee un ser humano con respecto a un objeto o

sujeto. En esta clase de dimensión se da una asociación real entre el objeto y el sujeto.

Lutz (1986) señaló que en esta dimensión se puede realizar una determinación respecto a probabilidad de que un ser humano actúe de forma particular con respecto a otro o a un objeto en particular.

Como lo refirieron los autores, la dimensión conductual se refiere a la inclinación que tienen las personas con respecto a su comportamiento; es por ello, que se puede señalar que el individuo tiene la capacidad de decir lo que realmente hace, realiza planes en función a las circunstancias.

### **Procedimientos conductuales**

Briñol, falces y Becerra (2013) refirieron que los procedimientos conductuales vienen a ser los comportamientos que se dan en forma no verbal, es decir a través de la vista, la postura, los ademanes, muecas etc. Estos comportamientos permiten realizar un análisis detallado de las reacciones de los individuos en reiteradas ocasiones.

Los procedimientos conductuales son entendidos como comportamientos que se realizan a través de los diferentes movimientos corporales, cuyo estudio permite tener conocimiento sobre la conducta que presentan los individuos en ciertas circunstancias que se presentan en sus vidas en los diferentes contextos en los cuales se desenvuelven.

### **1.3.3. Marco conceptual**

#### **Liderazgo organizacional**

Duro (2006) refirió que el liderazgo organizacional es la situación de superioridad que poseen algunas personas dentro de su entorno laboral. Debido a sus cualidades personales y su forma particular de actuar logran que los grupos que lideran cumplan con los fines de la organización

#### **Actitudes hacia la organización**

Reeves (2004) señaló que la actitud hacia la organización viene a ser aquella predisposición que presenta un ser humano permitiéndole poder realizar una evaluación minuciosa y detallada a cualquier objetos o persona que se encuentra a su alrededor, dentro de su organización. Asimismo viene a ser la conducta que



poseen las personas y por consiguiente un empleado para realizar sus actividades laborales teniendo en cuenta su personalidad. Existen actitudes positivas, las cuales permiten realizar las actividades con responsabilidad y esmero y actitudes negativas las cuales imposibilitan el cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades que le compete hacer al ser humano.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

##### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional racional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

##### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo libre y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

##### **Problema específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo indócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

## **Problema específico 6**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **1.5.1. Justificación Teórica**

Moreno (2013), refirió que la justificación teórica se encuentra centrada en brindar razones en forma teórica sobre la justificación de la investigación, es decir, da a conocer los conocimientos que se desprenderá del estudio sobre el objeto investigado. Asimismo, señaló que en una investigación existe la justificación teórica cuando el fin de la investigación es buscar una reflexión y un debate académico respecto a los conocimientos que existen, confrontar una teoría, hacer el contraste con los resultados o realizar la epistemología del conocimiento que existe. Luego de realizada la justificación la investigación, será importante realizar la planeación de las limitaciones respecto a este estudio.

En este contexto, esta investigación permitirá enunciar lo principales conceptos que involucran a las variables Liderazgo organizacional y Actitudes hacia la organización, enunciado las principales teóricas, siendo un material de referencia sobre el tema tratado.

#### **1.5.2. Justificación metodológica**

Moreno (2013): explica la importancia de utilizar instrumentos diversos para la recopilación de información y otros modelos propuestos “los que en un contexto de paradigma positivista, permiten recopilar información para su tratamiento como dato”. (p.53). En este sentido, en cuanto a la metodología utilizada y los instrumentos aplicados; habiendo sido validados y sometidos a confiabilidad, podrán ser utilizados en otras investigaciones similares, además de permitir un diagnóstico inicial en cuanto al estado de las variables administrativas estudiadas.

#### **1.5.3. Justificación práctica**

Moreno (2013) explicó la forma en la cual se aplicó este estudio, la proyección social que posee y quienes son los beneficiarios. La investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo permite la resolución de un problema, una parte del

problema o da a conocer estrategias que, ayuden a resolver los problemas existentes, También esta justificación permite explicar la conveniencia de realizar esta investigación y obtener los beneficios que se derivan de este estudio.

En este contexto, la presente investigación permitirá hacer un diagnóstico inicial de las variables en estudio, permitiendo ver como se encuentra en el momento de desarrollar la investigación, el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución.

Igualmente, ante la evidencia de los hallazgos y los resultados encontrados, la presente investigación permitirá toma decisiones para la mejora tanto del Liderazgo organizacional y Actitudes hacia la organización en la institución en estudio. Así mismo la presente investigación será un material, que permitirá el desarrollo de otras investigaciones aplicadas que permitan el mejoramiento de las variables en estudio; así como relacionarlas con otras variables.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el Liderazgo Organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona significativamente y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre el liderazgo organizacional racional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo libre y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo indócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Hipótesis específica 6**

Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**1.7. Objetivos****1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**1.7.2. Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional racional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo libre y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo indócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

**Objetivo específico 6**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo, Lima 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Respecto al diseño, Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que “Un diseño es un plan o estrategia estructurada con el propósito de obtener la información requerida” (p.189).

En este sentido el diseño es no experimental, y sobre ello Alfaro (2012) indica que “el diseño no experimental es observacional, en donde el investigador no interviene ni altera las variables” (p.20).

Igualmente es de nivel correlacional. al respecto Cazau (2006). sobre este tipo de nivel precisa: "Una investigación correlacional mide la relacion existente entre dos variables. en los mismos sujetos. Siendo asi. establece si hay o no una correlación. de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas estan). En otros terminos. los estudios correlacionales pretenden ver como se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre si (o si no se relacionan) (p.27). Siendo correlacional. el esquema del diseño seria el siguiente:

El esquema seguido en la investigación fue:

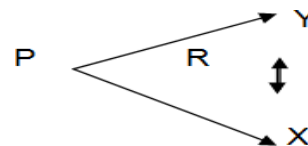
Dónde:

P: Población.

X: Variable Liderazgo organizacional.

Y: Variable Actitudes hacia la organización.

R: Relación



### 21.1. Tipo de estudio

La presente investigación establece lo siguiente.

#### Tipo de investigación básica

Alfaro (2012) sostuvo que la investigación básica es: “Denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias

prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes". (p.18).

### **Enfoque cuantitativo**

Murillo (2011) sostuvo al respecto: "En el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo" (p.33).

### **Método hipotético deductivo**

León (2012) Refiere que: "El método hipotético-deductivo es según muchos epistemólogos el método propio de la ciencia. Se puede decir que a un elemento de los métodos inductivos y deductivos aunque con características y formas propias" (p.41).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **Variable 1**

##### **Liderazgo organizacional**

Duro (2006) refirió que el liderazgo organizacional es la situación de superioridad que poseen algunas personas dentro de su entorno laboral. Debido a sus cualidades personales y su forma particular de actuar logran que los grupos que lideran cumplan con los fines de la organización

#### **Variable 2**

##### **Actitudes hacia la organización**

Reeves (2004) señaló que la actitud hacia la organización viene a ser aquella predisposición que presenta un ser humano permitiéndole poder realizar una evaluación minuciosa y detallada a cualquier objetos o persona que se encuentra a su alrededor, dentro de su organización. Asimismo viene a ser la conducta que poseen las personas y por consiguiente un empleado para realizar sus actividades



laborales teniendo en cuenta su personalidad. Existen actitudes positivas, las cuales permiten realizar las actividades con responsabilidad y esmero y actitudes negativas las cuales imposibilitan el cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades que le compete hacer al ser humano.

## 222. Operacionalización

Tabla 1.

### *Operacionalización de la variable liderazgo organizacional*

| Dimensión            | Indicador                                                                  | Item  | Escalas            | Niveles y Rangos           |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------|----------------------------|
| Generativo punitivo  | Crítica<br>Amenaza<br>Severidad y exigencia<br>Autoritario                 | 1-8   | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |
| Generativo nutritivo | Preocupado<br>Orientador<br>Motivador<br>Protección                        | 9-16  | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |
| Racional             | Verificador<br>Analizador<br>Búsqueda de información<br>Formación continua | 17-24 | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |
| Emotivo libre        | Naturalidad en el actuar<br>Entusiasmo<br>Intuitivo<br>Alegre              | 25-32 | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |
| Emotivo indócil      | Contradictorio<br>Receloso<br>Irracional<br>Asume intereses personales     | 33-40 | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |
| Emotivo dócil        | Nerviosismo<br>Sumiso<br>No asume responsabilidad<br>No ejerce autoridad   | 41-48 | 1. Casi Nunca      | Alta Prevalencia           |
|                      |                                                                            |       | 2. Muy pocas veces | (32-40)<br>Mediana         |
|                      |                                                                            |       | 3. Algunas veces   | Prevalencia<br>(20-31)     |
|                      |                                                                            |       | 4. Casi Siempre    | Baja Prevalencia<br>(8-19) |
|                      |                                                                            |       | 5. Siempre         |                            |

Tabla 2.

*Operacionalización de las actitudes hacia la organización*

| Dimensiones  | Indicadores                          | Ítems | Escala de Medición           | Niveles y Rangos   |
|--------------|--------------------------------------|-------|------------------------------|--------------------|
| Afectivo     | Ambiente de trabajo                  | 1-8   | 1. Totalmente inadecuada     | Adecuada (32-40)   |
|              | Clima laboral                        |       | 2. Bastante inadecuada       | Regular (20-31)    |
|              | Motivación                           |       | 3. Ni adecuada ni inadecuada | No Adecuada (8-19) |
|              | Comunicación                         |       | 4. Bastante adecuada         |                    |
|              | Relaciones interpersonales           |       | 5. Totalmente adecuadas      |                    |
| Cognoscitivo | Política de incentivos               | 7-14  | 1. Totalmente inadecuada     | Adecuada (27-35)   |
|              | Capacitación                         |       | 2. Bastante inadecuada       | Regular (17-26)    |
|              | Información institucional            |       | 3. Ni adecuada ni inadecuada | No Adecuada (7-16) |
|              | Aumentos                             |       | 4. Bastante adecuada         |                    |
|              | Materiales e instrumentos de trabajo |       | 5. Totalmente adecuadas      |                    |
| Conductual   | Oportunidad de ascenso               | 15-20 | 1. Totalmente inadecuada     | Adecuada (21-25)   |
|              | Medidas de seguridad                 |       | 2. Bastante inadecuada       | Regular (13-20)    |
|              | Salarios                             |       | 3. Ni adecuada ni inadecuada | No Adecuada (5-12) |
|              | Vestuarios                           |       | 4. Bastante adecuada         |                    |
|              | Transporte                           |       | 5. Totalmente adecuadas      |                    |
|              | Dirección y desempeño                |       |                              |                    |
|              | Implementos de seguridad             |       |                              |                    |
|              | Materiales                           |       |                              |                    |

**2.3. Población y muestra****2.3.1. Población**

La población constituida por 145 trabajadores del Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

**2.3.2. Muestra**

La presente investigación estuvo constituida por toda la población, es decir, 145 trabajadores de los órganos de apoyo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

**Criterios de inclusión y exclusión**

Al considerarse toda lo población no aplica

### **2.3.3. Muestreo**

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

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

### **2.4.1. Técnicas**

Angulo (2012) determinó que:

Es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto serán utilizadas las diferentes técnicas en la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación. (p.1)

### **Encuesta**

Trespalacios (2015) "las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo." (p.96)

### **2.4.2. Instrumentos**

#### **Ficha Técnica:**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de liderazgo organizacional.

**Autor:** Solano Adrián

**Año:** 2018

**Tipo de instrumento:** Encuesta.

**Objetivo:** Evaluar el liderazgo organizacional en sus dimensiones de estilos: Generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo indócil y emotivo dócil.

**Población:** Adultos mayores de edad.

**Número de ítem:** 48

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

**Niveles o rango:** Alta Prevalencia (178-240), Mediana Prevalencia (113-177), Baja Prevalencia (48-112).

#### **Ficha Técnica:**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de actitud hacia la organización

**Autor:** Solano Adrián

**Año:** 2018

**Tipo de instrumento:** Encuesta.

**Objetivo:** Evaluar la actitud hacia la organización en sus dimensiones de: Afectivo cognoscitivo y conductual.

**Población:** Adultos mayores de edad.

**Numero de ítem:** 20

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

**Niveles o rango:** Adecuada (76-100), Regular (48-75) y No Adecuada (20-47).

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para realizar el análisis de las variables se usó el programa SPSS V 22, porcentajes en tablas y figuras a fin de presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva para la ubicación dentro de la escala de medición para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica mediante el coeficiente de Tau b de Kendal

**Prueba hipótesis:** Para Torres (1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema p (129)

**Rho de Spearman:** El Rho de spearman es una medida de asociación lineal que utiliza rangos de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Permite conocer el grado de asociación entre variables e incluso determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias.

### 25.1. Validez y confiabilidad

Hernández et al (2014) refirió:

La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir, es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos

está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (p.127).

Tabla 3.

#### *Relación de Validadores*

| Validador                           | Resultado |
|-------------------------------------|-----------|
| Dr. Joaquin Vértiz Osos             | Aplicable |
| Dr. Luis Alberto Nuñez Lira         | Aplicable |
| Dr. William Sebastián Flores Sotelo | Aplicable |

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

### **Confiabilidad de los instrumentos.**

Quero (2010) definió a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas

o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente 'Alfa de Cron Bach" que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. (p.227).

Tabla 4.

*Confiabilidad Cuestionario de liderazgo organizacional*

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
|       | Válidos                | 30 | 100,0 |
| Casos | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 30 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,967             | 48             |

Fuente: Elaboración Propia (2017)

**Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5.

*Confiabilidad cuestionario de actitud hacia la organización*

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 30 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 30 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922             | 20             |

**Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena

**2.6. Aspectos éticos.**

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

### **III. Resultados**



### 3.1. Descripción

Tabla 6.

*Distribución del liderazgo organizacional en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Lima 2018*

| Liderazgo organizacional | Población | %    |
|--------------------------|-----------|------|
| Generativo punitivo      | 15        | 10%  |
| Generativo nutritivo     | 42        | 29%  |
| Racional                 | 32        | 22%  |
| Emotivo libre            | 20        | 14%  |
| Emotivo indócil          | 20        | 14%  |
| Emotivo dócil            | 16        | 11%  |
| Total                    | 145       | 100% |

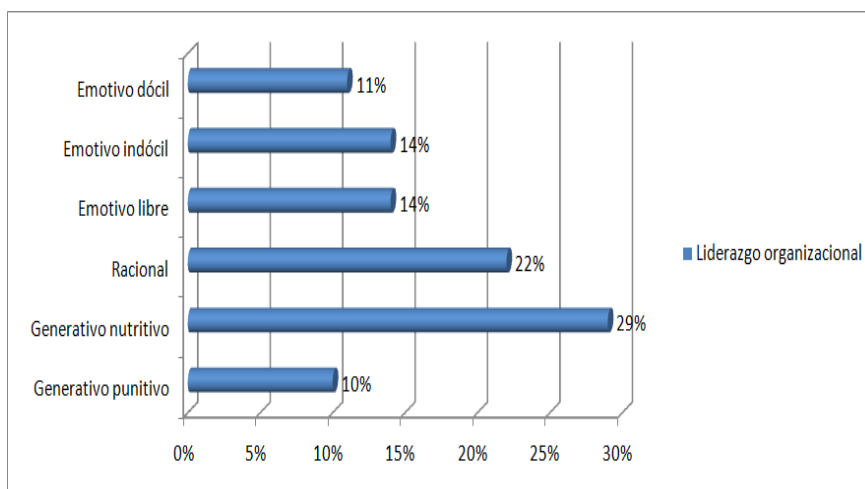


Figura 1. Diagrama de sectores del liderazgo organizacional

#### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo generativo nutritivo es el predominante representando un 29%, seguido del racional con un 22%, emotivo libre e indócil con un 14%, emotivo dócil con un 11% y finalmente el generativo nutritivo con un 10%

Tabla 7.

*Liderazgo organizacional generativo punitivo y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.*

|                     |                     | Actitudes hacia la organización |            |            | Total        |
|---------------------|---------------------|---------------------------------|------------|------------|--------------|
|                     |                     | No Adecuada                     | Regular    | Adecuada   |              |
| Generativo punitivo | Baja Prevalencia    | 1<br>6,7%                       | 1<br>6,7%  | 0<br>0,0%  | 2<br>13,3%   |
|                     | Mediana Prevalencia | 0<br>0,0%                       | 7<br>46,7% | 0<br>0,0%  | 7<br>46,7%   |
|                     | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 1<br>6,7%  | 5<br>33,3% | 6<br>40,0%   |
| Total               |                     | 1<br>6,7%                       | 9<br>60,0% | 5<br>33,3% | 15<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

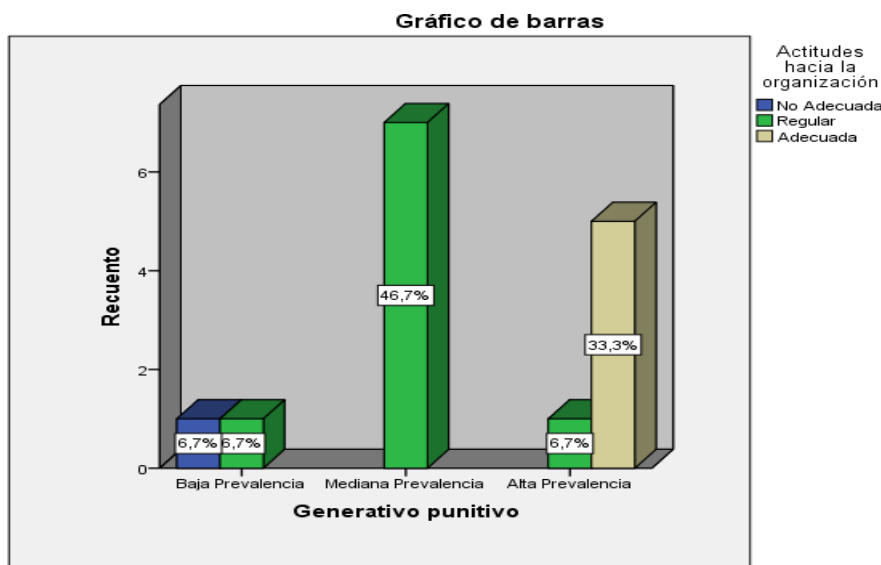


Figura 2. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional generativo punitivo y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo generativo punitivo en un nivel baja prevalencia, el 6.7% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo generativo punitivo en un nivel mediana prevalencia, el 46.7% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo generativo punitivo en un nivel alta prevalencia, el 33.3% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Tabla 8.

*Liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.*

|                      |                     | Actitudes hacia la organización |             |             | Total        |
|----------------------|---------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------|
|                      |                     | No Adecuada                     | Regular     | Adecuada    |              |
| Generativo nutritivo | Baja Prevalencia    | 4<br>9,5%                       | 3<br>7,1%   | 0<br>0,0%   | 7<br>16,7%   |
|                      | Mediana Prevalencia | 0<br>0,0%                       | 21<br>50,0% | 0<br>0,0%   | 21<br>50,0%  |
|                      | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 3<br>7,1%   | 11<br>26,2% | 14<br>33,3%  |
|                      | Total               | 4<br>9,5%                       | 27<br>64,3% | 11<br>26,2% | 42<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

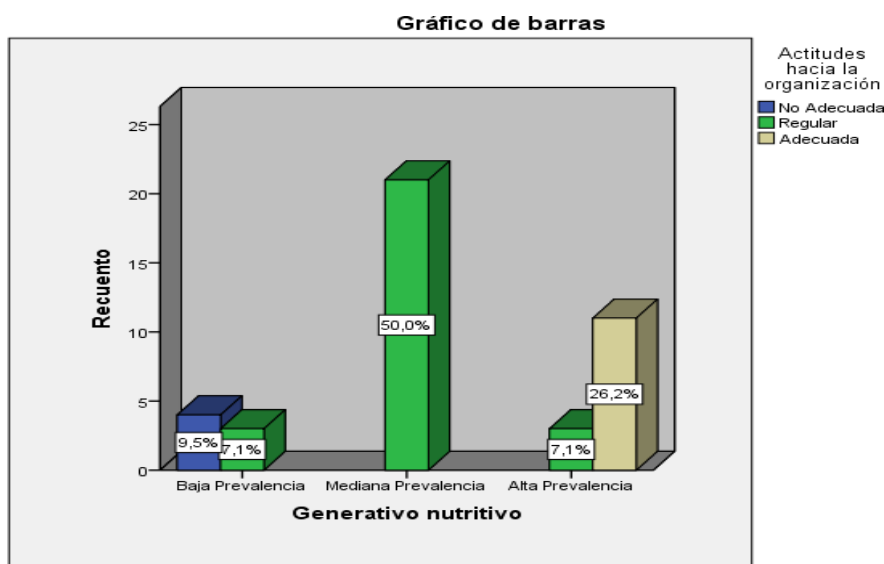


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo generativo nutritivo en un nivel baja prevalencia, el 9.5% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel mediana prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel alta prevalencia, el 26.2% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Tabla 9.

*Liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.*

|          |                     | Actitudes hacia la organización |             |             | Total        |
|----------|---------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------|
|          |                     | No Adecuada                     | Regular     | Adecuada    |              |
| Racional | Baja Prevalencia    | 3<br>9,4%                       | 3<br>9,4%   | 0<br>0,0%   | 6<br>18,8%   |
|          | Mediana Prevalencia | 0<br>0,0%                       | 13<br>40,6% | 0<br>0,0%   | 13<br>40,6%  |
|          | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 1<br>3,1%   | 12<br>37,5% | 13<br>40,6%  |
| Total    |                     | 3<br>9,4%                       | 17<br>53,1% | 12<br>37,5% | 32<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

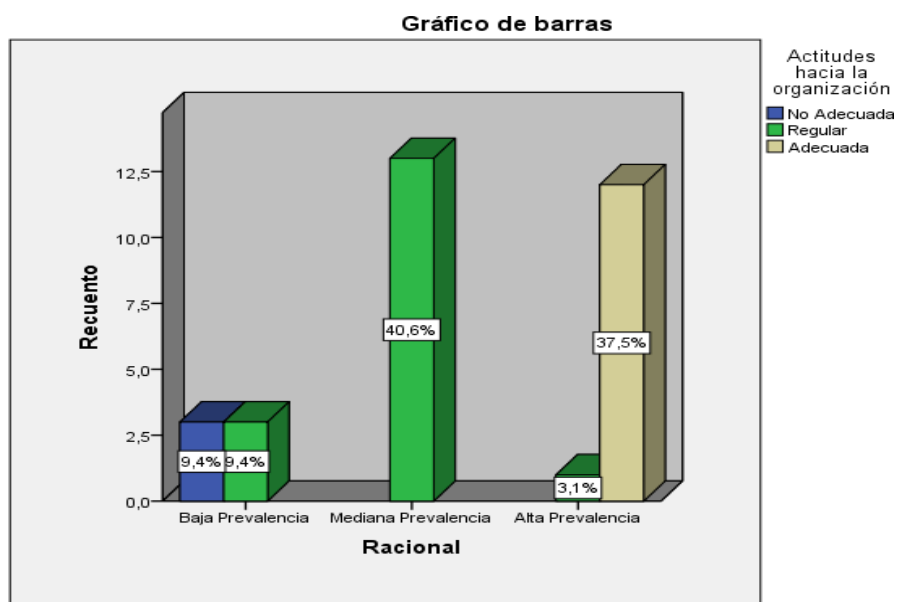


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo organizacional racional en un nivel baja prevalencia, el 9.4% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional racional en un nivel mediana prevalencia, el 40.6% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional racional en un nivel alta prevalencia, el 37.5% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Tabla 10.

*Liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018*

|               |                     | Actitudes hacia la organización |             |            | Total        |
|---------------|---------------------|---------------------------------|-------------|------------|--------------|
|               |                     | No Adecuada                     | Regular     | Adecuada   |              |
| Emotivo libre | Baja Prevalencia    | 2<br>10,0%                      | 1<br>5,0%   | 0<br>0,0%  | 3<br>15,0%   |
|               | Mediana Prevalencia | 0<br>0,0%                       | 10<br>50,0% | 0<br>0,0%  | 10<br>50,0%  |
|               | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 1<br>5,0%   | 6<br>30,0% | 7<br>35,0%   |
| Total         |                     | 2<br>10,0%                      | 12<br>60,0% | 6<br>30,0% | 20<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

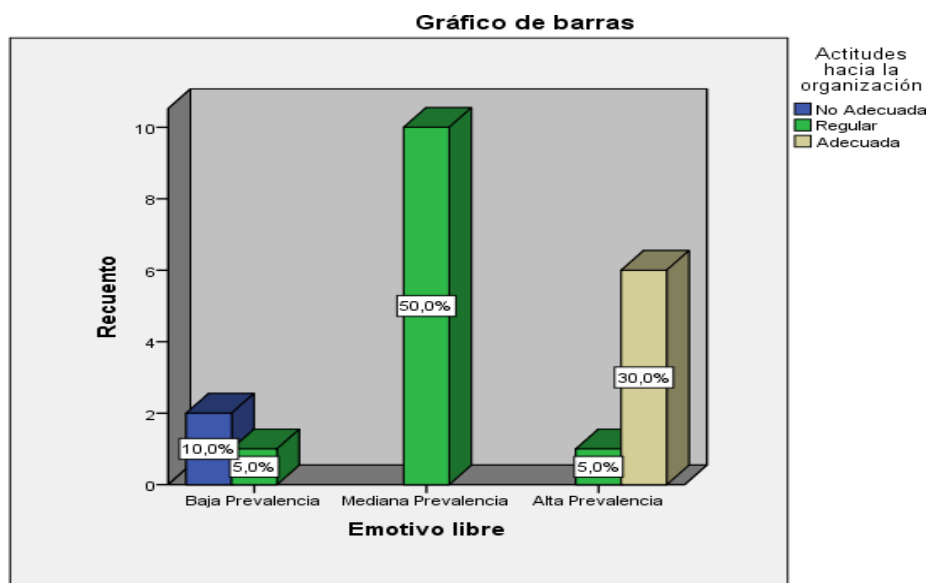


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel baja prevalencia, el 10% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel mediana prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel alta prevalencia, el 30% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Tabla 11.

*Liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018*

|                 |                     | Actitudes hacia la organización |             |            | Total        |
|-----------------|---------------------|---------------------------------|-------------|------------|--------------|
|                 |                     | No Adecuada                     | Regular     | Adecuada   |              |
| Emotivo indócil | Baja Prevalencia    | 2<br>10,0%                      | 1<br>5,0%   | 0<br>0,0%  | 3<br>15,0%   |
|                 | Mediana Prevalencia | 0<br>0,0%                       | 8<br>40,0%  | 0<br>0,0%  | 8<br>40,0%   |
|                 | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 1<br>5,0%   | 8<br>40,0% | 9<br>45,0%   |
|                 | Total               | 2<br>10,0%                      | 10<br>50,0% | 8<br>40,0% | 20<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

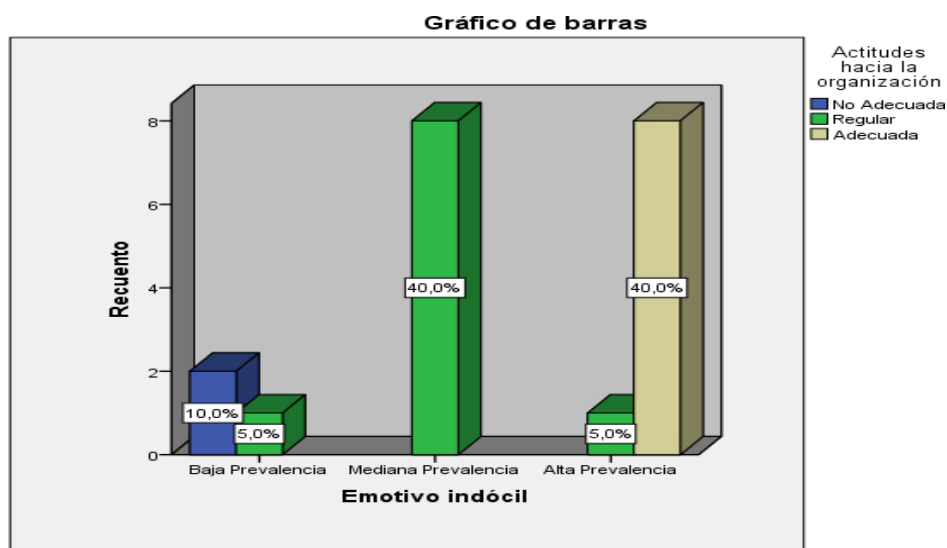


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo organizacional emotivo indócil en un nivel baja prevalencia, el 10% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo indócil en un nivel mediana prevalencia, el 40% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo indócil en un nivel alta prevalencia, el 40% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada

Tabla 12.

*Liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.*

|               |                     | Actitudes hacia la organización |            |            | Total        |
|---------------|---------------------|---------------------------------|------------|------------|--------------|
|               |                     | No Adecuada                     | Regular    | Adecuada   |              |
| Emotivo dócil | Baja Prevalencia    | 1<br>6,3%                       | 2<br>12,5% | 0<br>0,0%  | 3<br>18,8%   |
|               | Mediana Prevalencia | 1<br>6,3%                       | 4<br>25,0% | 0<br>0,0%  | 5<br>31,3%   |
|               | Alta Prevalencia    | 0<br>0,0%                       | 0<br>0,0%  | 8<br>50,0% | 8<br>50,0%   |
| Total         |                     | 2<br>12,5%                      | 6<br>37,5% | 8<br>50,0% | 16<br>100,0% |

Fuente: Cuestionario de liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización (Anexo 2)

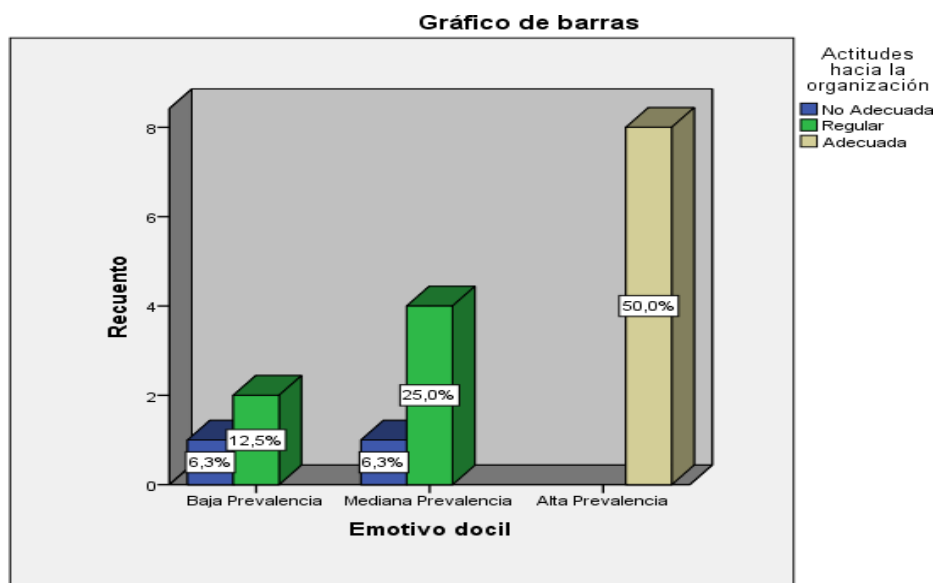


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización

### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel baja prevalencia, el 6.3% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel mediana prevalencia, el 25% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel alta prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

### 3.2. Prueba de hipótesis general y específica

#### Hipótesis Específica 1

**Ho:** El liderazgo organizacional generativo punitivo se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

**Ha:** El liderazgo organizacional generativo punitivo no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 13.

*Correlación liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización*

|                 |                                 | Generativo punitivo         | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Generativo punitivo             | Coefficiente de correlación | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | .                               |
|                 |                                 | N                           | 15                              |
|                 | Actitudes hacia la organización | Coefficiente de correlación | ,837**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | ,001                            |
|                 |                                 | N                           | 15                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación rho de spearman de 0.837 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.001 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: El liderazgo organizacional generativo punitivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR Lima 2018.



## Hipótesis Específica 2

Ho: El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Ha: El liderazgo organizacional generativo nutritivo no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 14.

*Correlación liderazgo organizacional generativo nutritivo y actitudes hacia la organización*

|                 |                                 | Generativo nutritivo       | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Generativo nutritivo            | Coeficiente de correlación | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | ,821**                          |
|                 | Actitudes hacia la organización | N                          | .                               |
|                 |                                 | Coeficiente de correlación | ,821**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | ,000                            |
|                 |                                 | N                          | 42                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR Lima 2018.

### Hipótesis Específica 3

**Ho:** El liderazgo organizacional racional se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

**Ha:** El liderazgo organizacional racional no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 15.

*Correlación liderazgo organizacional racional y actitudes hacia la organización*

|                 |                                 |                             | Racional | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|----------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Racional                        | Coefficiente de correlación | 1,000    | ,878**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | .        | ,000                            |
|                 |                                 | N                           | 32       | 32                              |
|                 | Actitudes hacia la organización | Coefficiente de correlación | ,878**   | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | ,000     | .                               |
|                 |                                 | N                           | 32       | 32                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,878 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: El liderazgo organizacional racional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR Lima 2018

#### Hipótesis Específica 4

Ho: El liderazgo organizacional emotivo libre se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Ha: El liderazgo organizacional emotivo libre no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 16.

*Correlación liderazgo organizacional emotivo libre y actitudes hacia la organización*

|                 |                                 |                             | Emotivo libre | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Emotivo libre                   | Coefficiente de correlación | 1,000         | ,875**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | .             | ,000                            |
|                 |                                 | N                           | 20            | 20                              |
|                 | Actitudes hacia la organización | Coefficiente de correlación | ,875**        | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | ,000          | .                               |
|                 |                                 | N                           | 20            | 20                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.875 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: El liderazgo organizacional emotivo libre se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR Lima 2018.

### Hipótesis Específica 5

**Ho:** El liderazgo organizacional emotivo indócil se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

**Ha:** El liderazgo organizacional emotivo indócil no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 17.

*Correlación liderazgo organizacional emotivo indócil y actitudes hacia la organización*

|                 |                                 |                            | Emotivo indócil | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Emotivo indócil                 | Coeficiente de correlación | 1,000           | ,887**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | .               | ,000                            |
|                 |                                 | N                          | 20              | 20                              |
|                 | Actitudes hacia la organización | Coeficiente de correlación | ,887**          | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | ,000            | .                               |
|                 |                                 | N                          | 20              | 20                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: El liderazgo organizacional emotivo indócil se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR lima 2018.

### Hipótesis Específica 6

**Ho:** El liderazgo organizacional emotivo dócil se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

**Ha:** El liderazgo organizacional emotivo dócil no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 18.

*Correlación liderazgo organizacional emotivo dócil y actitudes hacia la organización*

|                 |                                 |                            | Emotivo dócil | Actitudes hacia la organización |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------|---------------------------------|
| Rho de spearman | Emotivo dócil                   | Coeficiente de correlación | 1,000         | ,852**                          |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | .             | ,000                            |
|                 |                                 | N                          | 16            | 16                              |
|                 | Actitudes hacia la organización | Coeficiente de correlación | ,852**        | 1,000                           |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)           | ,000          | .                               |
|                 |                                 | N                          | 16            | 16                              |

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 6; se concluye que: El liderazgo organizacional emotivo dócil se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización del personal administrativo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo — MINCETUR Lima 2018.

**Hipótesis general**

**Ho:** El Liderazgo Organizacional se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

**Ha:** El Liderazgo Organizacional no se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

Siendo que se ha demostrado que los liderazgos organizacionales generativos punitivos, generativos nutritivos, racionales, emotivos libres, emotivos indóciles, emotivos dóciles; se relacionan cada uno con las actitudes hacia la organización; se puede decir que en general que el liderazgo organizacional se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.

## **IV. Discusión**

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación rho de spearman de 0.837 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.001<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluyó que: El liderazgo organizacional generativo punitivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo generativo punitivo en un nivel baja prevalencia, el 6.7% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo generativo punitivo en un nivel mediana prevalencia, el 46.7% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo generativo punitivo en un nivel alta prevalencia, el 33.3% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyo que: El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel baja prevalencia, el 9.5% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel mediana prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel alta prevalencia, el 26.2% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Así mismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.878 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral



$p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: El liderazgo organizacional racional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo organizacional racional en un nivel baja prevalencia, el 9.4% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional racional en un nivel mediana prevalencia, el 40.6% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional racional en un nivel alta prevalencia, el 37.5% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

En el mismo sentido, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.875 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluyó que: El liderazgo organizacional emotivo libre se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel baja prevalencia, el 10% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel mediana prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo libre en un nivel alta prevalencia, el 30% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 5, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluyó que: El liderazgo organizacional emotivo indócil se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo organizacional emotivo indócil

en un nivel baja prevalencia, el 10% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo indócil en un nivel mediana prevalencia, el 40% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo indócil en un nivel alta prevalencia, el 40% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada

Así mismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 6, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 6; se concluyo que: el liderazgo organizacional emotivo dócil se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; esto es, el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel baja prevalencia, el 6.3% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel mediana prevalencia, el 25% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo organizacional emotivo dócil en un nivel alta prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada.

Del mismo modo, de la hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, siendo que se ha demostrado que los liderazgos organizacionales generativos punitivos, generativos nutritivos, racionales, emotivos libres, emotivos indóciles, emotivos dóciles; se relacionan cada uno con las actitudes hacia la organización; se puede decir que en general que el liderazgo organizacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; lo que corrobora lo planteado por Hernández (2013) puesto que coincide en afirmar que el líder organizacional debe ser la persona más capacitada en valores y cuestiones de ética, manejo de lenguaje claro, tener desarrollada la capacidad de escucha y poseer la capacidad de identificar las habilidades de sus subalternos, con la

finalidad de empoderarlos y realizar los trabajos en forma horizontal dentro de la institución, asimismo debe poseer un liderazgo comunitario, enfocado en su formación constante y tener el control y poder evaluar en forma constante cada uno de los procesos para alcanzar el éxito organizacional.

Asimismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Avencer (2015) que coincide en afirmar que el liderazgo racional es una variable que en gestión pública se relaciona con otras variables administrativas como lo es para este caso la actitud hacia la organización, habiéndose demostrado que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.878 indica que existió una relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; se concluye que: El liderazgo organizacional racional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; coincidiendo igualmente con lo establecido por Francisco (2013), refirmando que el resultado más significativo que llegó la investigación fue que los factores determinantes en el estudio del liderazgo organizacional son las situaciones que se presentan en el día a día en la cual los jefes adoptan diferentes posiciones dependiendo de la situación a la que enfrentan; coincidiendo igualmente con Peñarreta (2014), puesto que cada liderazgo tiene que evaluarse independiente con la variable con la que se quiera asociar; siendo el caso la variable actitud hacia la organización.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación refuta lo planteado por Rosero (2014), puesto que al evaluarse independiente si existe estilos predominantes, siendo que el liderazgo generativo nutritivo es el predominante representando un 29%, seguido del racional con un 22%, emotivo libre e indócil con un 14%, emotivo dócil con un 11% y finalmente el generativo nutritivo con un 10%; coincidiendo igualmente con lo planteado por Mendoza (2017) y Rivera (2014), para el caso del liderazgo generativo nutritivo, siendo que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 indica que existe relación positiva entre las variables además

se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyó que: El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018; corroborando igualmente lo planteado por Abanto (2014) y Cornejo (2016); en este sentido liderazgo generativo nutritivo en un nivel baja prevalencia, el 9.5% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización no adecuada, por otro lado, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel mediana prevalencia, el 50% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización regular. Así mismo, el liderazgo generativo nutritivo en un nivel alta prevalencia, el 26.2% del personal encuestado presentan una actitud hacia la organización adecuada; al igual que Alva y Gutiérrez (2016) se reafirma que el liderazgo en general es una variable administrativa que tiene relación con una serie de variables como es el caso de la actitud hacia la organización como es lo que se ha demostrado en la presente investigación.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Respecto a la hipótesis específica 1, El liderazgo organizacional generativo punitivo se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.837, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.001 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula.
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específica 2, El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específica 3, El liderazgo organizacional racional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.878, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula.
- Cuarta:** Respecto a la hipótesis específica 4, El liderazgo organizacional emotivo libre se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.875, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula.

**Quinta:** Respecto a la hipótesis específica 5, El liderazgo organizacional emotivo indócil se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.887, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula.

**Sexta:** Respecto a la hipótesis específica 6, El liderazgo organizacional emotivo dócil se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.852, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral.  $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$  permitió rechazar la hipótesis nula.

**Sétima:** Respecto a la hipótesis general, siendo que se ha demostrado que los liderazgos organizacionales generativos punitivos, generativos nutritivos, racionales, emotivos libres, emotivos indóciles, emotivos dóciles; se relacionan cada uno con las actitudes hacia la organización; se puede decir que en general que el liderazgo organizacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo Lima 2018.

## **VI. Recomendaciones**



- Primera:** Respecto al liderazgo organizacional es importante tener presente que existiendo varios tipos de liderazgo generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo indócil, emotivo dócil y teniendo un instrumento que permite su medición; para una buena gestión es necesario su identificación en el personal.
- Segunda:** Siendo que la actitud hacia la organización está relacionado con el liderazgo organizacional, es importante que cada persona reconociendo su estilo (identificado con los instrumentos utilizados), lo gestione de la forma más conveniente tal que promueva una mejor actitud hacia la organización, como ha quedado demostrado en el presente estudio.

## **VII. Referencias**

- Abanto, N. (2014). *Estilos de liderazgo y comunicación interna en el personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*, Lima. 2013.. Universidad César Vallejo. Perú.
- Acosta, M. (2008). *La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia*. Universidad de Zulia: Maracaibo – Venezuela.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*. Recuperado de: [http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_abril\\_2012/if\\_alfaro%20rodriguez\\_fiee.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf).
- Alva, C. y Gutiérrez, G. (2016). *La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de los colaboradores*: Universidad del Pacífico. Perú
- Angulo, E. (2012). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense*. México. D.F. Recuperado de: [http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas\\_recoleccion\\_datos.html](http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html)
- Avencer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Barrio, M. (2008). *La dimensión afectiva*. Recuperado de <https://www.teseopress.com/adulescens/chapter/la-dimension-afectiva/>
- Briñol, P., Falces, C. y Becerra, A. (2013). *Actitudes*. Brasil: (s.e)
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss.pdf>
- Chávez, G. (2016). *Liderazgo en las personas*. Perú: (s.e)
- Cornejo, A. (2016). *Estilos de liderazgo*. Universidad Católica De Santa María. Tacna – Perú.

- Del Castillo, M. (1992). *El administrador y su entorno dentro de la administración*. (19ª. Ed.). México: Grupo Noriega Editores.
- Delgado, R. (2004). *Actitudes hacia la matemática*. Lima, Perú: Fondo editorial Universidad Mayor de San Marcos
- Drucker, P. (1994). *Gerencia para el Futuro el Decenio de los 90 y más allá*. Bogotá - Colombia: Carvajal S.A.
- Duro, A. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional: Teoría y metodología*. Madrid – España: Dykinson
- Eagly, A., y Chaiken, S. (1993). *Actitud como tendencia psicológica*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1977). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introductory to theory and Research*, New Cork: Addison Wesley.
- Francisco, B. (2013). *El liderazgo en la empresa*. Universidad de Valladolid. España
- Gollwitzer, P., y Bargh, J. (1996). *The psychology of action: linking cognition and motivation to behavior*. New York: The Guilford Press.
- Hernandez, L. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Universidad del Rosario. Bogotá
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Juárez, F y Contreras, F. (2012). *Liderazgo y complejidad. Conceptualizaciones e implicaciones para la organización actual*. Bogotá: Editorial Académica Española. U.S.A.
- León, J. (1998). *Psicología Social*. Bogotá: McGrawHill.
- Lutz, R. (1986). *The Role of Attitude toward the Ad as a Mediator of Advertising Effectiveness*. Journal of Marketing Research, 130-146.
- Maureira, O. (2004). *Liderazgo y Eficacia Escolar: Hacia un Modelo Casual*, Buenos Aires – Argentina: (s.e).
- Mendoza, A. (2017). *Narrativa del liderazgo organizacional: en una empresa familiar de Lima Metropolitana*. Universidad Pontificia Católica del Perú. Perú.

- Minitab. (2016). *Estadísticos de Contraste*. Recuperado de: <http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/basic-statistics-and-graphs/tables/other-statistics-and-tests/what-is-kendall-s-tau-b/>
- Moreno, M. (2013). *Justificación en la investigación científica*. México: Pearson Educación
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2001). *Introducción a la Psicología*. (10ª Ed.). México: Pearson Educación.
- Murillo, J. (2011). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Recuperado de <http://www.postgradoune.edu.pe/documentos/Experimental.pdf>.
- Peñarreta, D. (2014). *La Influencia de los Estilos de Liderazgo en los niveles de Satisfacción Laboral de los Empleados del GAD Municipal de Loja*. Universidad Andina Simón Bolívar. Bolivia
- Quintero, C. (2007) *Generación de competencias en jóvenes emprendedores*. UNAB [http://www.usmp.edu.pe/ Carlos\\_Quinteros.pdf](http://www.usmp.edu.pe/Carlos_Quinteros.pdf).
- Reeves, M. (2004). *Actitud del profesor frente a los problemas de educación primaria de los centros educativos estatales de la provincia de Huánuco*. Universidad de Huánuco. Perú
- Rivera, E. (2014). *El liderazgo y su relación con el clima organizacional, según el personal de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2011). *Organizational behavior*. (14th) New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (1991). *Psicología Social*. México: Trillas.
- Rosero, E. (2014). *Los estilos de liderazgo y su impacto en el clima organizacional de xerox ecuador s.a*. Universidad tecnológica equinoccial. Ecuador.
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. UNMSM, Lima Perú
- Trespalacios, G. (2015). *Investigación de Mercados. International*. Consultado en: Thomson Editores.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------|-------------|-------|------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--|
| Título: Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Lima.2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Autor: Br. Kelly Kate Solano <u>Adrian</u> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Problema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Variables e indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| <p><b>Problema principal:</b><br/>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b><br/>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional racional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo libre y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo indócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo organizacional emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo punitivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional generativo nutritivo y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional racional y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo libre y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo indócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional</p> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>El Liderazgo organizacional se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b><br/>El liderazgo organizacional generativo punitivo se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>El liderazgo organizacional generativo nutritivo se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>El liderazgo organizacional racional se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>El liderazgo organizacional emotivo libre se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>El liderazgo organizacional emotivo indócil se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> <p>El liderazgo organizacional emotivo dócil se relaciona con las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.</p> | <p><b>Variable 1: Liderazgo organizacional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Generativo Punitivo</td> <td>Preocupado por la Producción<br/>Posesivo Inflexible<br/>Exigente y conservador<br/>Desagradecido<br/>No delega<br/>Elogio de los excepcional<br/>Acepta según el comportamiento<br/>Presión y presencia necesaria<br/>Informa de decisiones</td> <td>1,7,13,19</td> <td>Alta<br/>Prevalencia<br/>(170-240)<br/>Mediana<br/>Prevalencia<br/>(97-169)<br/>Baja<br/>Prevalencia<br/>(24-96)</td> </tr> <tr> <td>Generativo Nutritivo</td> <td>Necesario para el grupo<br/>Otorga libertad<br/>Displicente<br/>Capacidad de convencimiento<br/>Orienta y protege<br/>Sobrepoteccionador</td> <td>2,8,14,20</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Racional</td> <td>Presencia no necesaria<br/>Entendimiento de su grupo<br/>Acepta ideas y sugerencias<br/>Respeto y confianza<br/>Empático<br/>Competente</td> <td>3,9,15,21</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Emotivo Libre</td> <td>Ejecuta sus ideas<br/>Espontaneidad<br/>Emociones auténticas<br/>Liderazgo racional<br/>Compañerismo</td> <td>4,10,16,22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Emotivo Indócil</td> <td>Contradictorio<br/>Receloso<br/>Dominante<br/>Irracional<br/>Asume intereses personales<br/>Acepta normas en el grupo</td> <td>5,11,17,23</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Emotivo Dócil</td> <td>Se deja influenciar<br/>Sumiso<br/>No asume responsabilidad<br/>Depresivo<br/>No ejerce autoridad</td> <td>6,12,18,24</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> |  | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | Generativo Punitivo | Preocupado por la Producción<br>Posesivo Inflexible<br>Exigente y conservador<br>Desagradecido<br>No delega<br>Elogio de los excepcional<br>Acepta según el comportamiento<br>Presión y presencia necesaria<br>Informa de decisiones | 1,7,13,19 | Alta<br>Prevalencia<br>(170-240)<br>Mediana<br>Prevalencia<br>(97-169)<br>Baja<br>Prevalencia<br>(24-96) | Generativo Nutritivo | Necesario para el grupo<br>Otorga libertad<br>Displicente<br>Capacidad de convencimiento<br>Orienta y protege<br>Sobrepoteccionador | 2,8,14,20 |  | Racional | Presencia no necesaria<br>Entendimiento de su grupo<br>Acepta ideas y sugerencias<br>Respeto y confianza<br>Empático<br>Competente | 3,9,15,21 |  | Emotivo Libre | Ejecuta sus ideas<br>Espontaneidad<br>Emociones auténticas<br>Liderazgo racional<br>Compañerismo | 4,10,16,22 |  | Emotivo Indócil | Contradictorio<br>Receloso<br>Dominante<br>Irracional<br>Asume intereses personales<br>Acepta normas en el grupo | 5,11,17,23 |  | Emotivo Dócil | Se deja influenciar<br>Sumiso<br>No asume responsabilidad<br>Depresivo<br>No ejerce autoridad | 6,12,18,24 |  |
| Dimensiones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Niveles o rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Generativo Punitivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Preocupado por la Producción<br>Posesivo Inflexible<br>Exigente y conservador<br>Desagradecido<br>No delega<br>Elogio de los excepcional<br>Acepta según el comportamiento<br>Presión y presencia necesaria<br>Informa de decisiones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1,7,13,19                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Alta<br>Prevalencia<br>(170-240)<br>Mediana<br>Prevalencia<br>(97-169)<br>Baja<br>Prevalencia<br>(24-96)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Generativo Nutritivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Necesario para el grupo<br>Otorga libertad<br>Displicente<br>Capacidad de convencimiento<br>Orienta y protege<br>Sobrepoteccionador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2,8,14,20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Racional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Presencia no necesaria<br>Entendimiento de su grupo<br>Acepta ideas y sugerencias<br>Respeto y confianza<br>Empático<br>Competente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3,9,15,21                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Emotivo Libre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ejecuta sus ideas<br>Espontaneidad<br>Emociones auténticas<br>Liderazgo racional<br>Compañerismo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4,10,16,22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Emotivo Indócil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Contradictorio<br>Receloso<br>Dominante<br>Irracional<br>Asume intereses personales<br>Acepta normas en el grupo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5,11,17,23                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |
| Emotivo Dócil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Se deja influenciar<br>Sumiso<br>No asume responsabilidad<br>Depresivo<br>No ejerce autoridad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 6,12,18,24                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |             |             |       |                  |                     |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                                                                          |                      |                                                                                                                                     |           |  |          |                                                                                                                                    |           |  |               |                                                                                                  |            |  |                 |                                                                                                                  |            |  |               |                                                                                               |            |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | emotivo dócil y las actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio exterior y Turismo. Lima 2018.                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Variable 2: Actitudes hacia la organización</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Afectivo</td> <td>Ambiente de trabajo<br/>Comunicación interpersonal</td> <td>1,7</td> <td rowspan="3">Adecuada (57-77)<br/>Regular (34-56)<br/>No Adecuada (11-33)</td> </tr> <tr> <td>Cognoscitivo</td> <td>Política de incentivos<br/>Aumentos<br/>Materiales e instrumentos de trabajo<br/>Capacitación<br/>Información Institucional</td> <td>2,10,11,8,9</td> </tr> <tr> <td>Conductual</td> <td>Salarios<br/>Vestuarios<br/>Transporte<br/>Dirección y desempeño</td> <td>3,4,5,6</td> </tr> </tbody> </table>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Variable 2: Actitudes hacia la organización |  |  |  | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | Afectivo | Ambiente de trabajo<br>Comunicación interpersonal | 1,7 | Adecuada (57-77)<br>Regular (34-56)<br>No Adecuada (11-33) | Cognoscitivo | Política de incentivos<br>Aumentos<br>Materiales e instrumentos de trabajo<br>Capacitación<br>Información Institucional | 2,10,11,8,9 | Conductual | Salarios<br>Vestuarios<br>Transporte<br>Dirección y desempeño | 3,4,5,6 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--|--|--|-------------|-------------|-------|------------------|----------|---------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|---------------------------------------------------------------|---------|
| Variable 2: Actitudes hacia la organización                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| Dimensiones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Niveles o rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| Afectivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ambiente de trabajo<br>Comunicación interpersonal                                                                                                                                                                                                                                  | 1,7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Adecuada (57-77)<br>Regular (34-56)<br>No Adecuada (11-33)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| Cognoscitivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Política de incentivos<br>Aumentos<br>Materiales e instrumentos de trabajo<br>Capacitación<br>Información Institucional                                                                                                                                                            | 2,10,11,8,9                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| Conductual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Salarios<br>Vestuarios<br>Transporte<br>Dirección y desempeño                                                                                                                                                                                                                      | 3,4,5,6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| <b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |
| <p><b>Tipo:</b> Básico<br/>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>Nivel:</b> <u>Correlacional</u></p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo <u>correlacional</u>, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada</p> | <p><b>Población:</b> 145 Trabajadores de los órganos de apoyo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo – MINCETUR Lima 2018.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> CENSAL</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 145</p> <p><b>Muestreo:</b> No Aplica se considera toda la población.</p> | <p><b>VARIABLE 1: Liderazgo Organizacional</b></p> <p>Técnica: encuesta<br/>Instrumento: cuestionario<br/>Autor: Elaborado por el Autor<br/>Año: 2018<br/>Monitoreo: abril – setiembre 2018<br/>Ambito de aplicación: MINCETUR<br/>Forma de administración: Directa</p> <p><b>VARIABLE 2: actitudes hacia la organización</b></p> <p>Técnica: encuesta<br/>Instrumento: cuestionario<br/>Autor: Elaborado por el Autor<br/>Año: 2018<br/>Monitoreo: abril – setiembre 2018<br/>Ambito de aplicación: MINCETUR<br/>Forma de administración: Directa</p> | <p><b>Descriptiva:</b><br/>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>De prueba:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b><br/>Para Torres(1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" p.(129)</p> <p><b>Nivel de Significación:</b><br/>Si <math>\alpha</math> es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si <math>\alpha</math> es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p><b>Técnicas de Correlación:</b></p> <p>El Rho de Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza rangos de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Permite conocer el grado de asociación entre variables e incluso determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Sampieri: 2006; 440)</p> |                                             |  |  |  |             |             |       |                  |          |                                                   |     |                                                            |              |                                                                                                                         |             |            |                                                               |         |



|                                                                                                                                                                              |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas. |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado Servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *la prevalencia de su Liderazgo Organizacional*. Le agradecería leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, En beneficio de la mejora continua.

Género: \_\_\_\_\_

Área donde labora: \_\_\_\_\_

| GENERATIVO PUNITIVO  |                                                                                                           | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1.                   | ¿Criticas lo que te rodea?                                                                                |       |            |         |              |         |
| 2.                   | ¿Consideras que el actuar de los demás está mal?                                                          |       |            |         |              |         |
| 3.                   | ¿Te gusta amenazar?                                                                                       |       |            |         |              |         |
| 4.                   | ¿La amenaza es una estrategia efectiva para que otros logren los objetivos?                               |       |            |         |              |         |
| 5.                   | ¿Eres severo y exigente?                                                                                  |       |            |         |              |         |
| 6.                   | ¿La severidad y exigencia es la una opción efectiva para que otros cumplan sus funciones y/o actividades? |       |            |         |              |         |
| 7.                   | ¿Eres autoritario?                                                                                        |       |            |         |              |         |
| 8.                   | ¿El ser autoritario es propio del funcionamiento del grupo?                                               |       |            |         |              |         |
| GENERATIVO NUTRITIVO |                                                                                                           | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 9.                   | ¿Te preocupas por los demás?                                                                              |       |            |         |              |         |
| 10.                  | ¿Soy consciente de que las preocupaciones del grupo impide que se alcancen objetivos comunes?             |       |            |         |              |         |
| 11.                  | ¿Te agrada aconsejar y orientar?                                                                          |       |            |         |              |         |
| 12.                  | ¿Cuándo estimo conveniente reoriento a otros para que realicen mejor sus actividades?                     |       |            |         |              |         |
| 13.                  | ¿Te gusta motivar e incentivar?                                                                           |       |            |         |              |         |
| 14.                  | ¿Sientes agrado y satisfacción el motivar al resto del grupo para que alcancen sus metas?                 |       |            |         |              |         |

|     |                                                                                                               |       |            |         |              |         |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 15. | ¿Te agrada proteger y orientar?                                                                               |       |            |         |              |         |
| 16. | ¿Consideras que en tu grupo de trabajo es cohesionado y lo que afecta a uno afecta a todos?                   |       |            |         |              |         |
|     | <b>RACIONAL</b>                                                                                               | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 17. | ¿Confrontas con la realidad?                                                                                  |       |            |         |              |         |
| 18. | ¿Consideras importante comparar situaciones para verificar la opción correcta?                                |       |            |         |              |         |
| 19. | ¿Te gusta analizar orientar?                                                                                  |       |            |         |              |         |
| 20. | ¿Ante una realidad siempre es necesario profundizar en el análisis y si es necesario reorientar esa realidad? |       |            |         |              |         |
| 21. | ¿Solicitas y brindas información?                                                                             |       |            |         |              |         |
| 22. | ¿Existen medios informativos que recurras antes de tomar una decisión?                                        |       |            |         |              |         |
| 23. | ¿Tomas interés en aprender?                                                                                   |       |            |         |              |         |
| 24. | ¿Consideras que siempre asimilabas conocimientos que te eran desconocidos?                                    |       |            |         |              |         |
|     | <b>EMOTIVO LIBRE</b>                                                                                          | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 25. | ¿Actúas en forma natural?                                                                                     |       |            |         |              |         |
| 26. | ¿Consideras importante ser transparente en tu actuar?                                                         |       |            |         |              |         |
| 27. | ¿Te agrada ser entusiasta?                                                                                    |       |            |         |              |         |
| 28. | ¿Consideras importante ser siempre positivo en cuanto a la realización de toda actividad?                     |       |            |         |              |         |
| 29. | ¿Eres vivaz intuitivo?                                                                                        |       |            |         |              |         |
| 30. | ¿Consideras importante la predictibilidad en toda decisión que tomes?                                         |       |            |         |              |         |
| 31. | ¿Te gusta estar alegre?                                                                                       |       |            |         |              |         |
| 32. | ¿Tu carácter deberá reflejar siempre que las cosas pueden mejorar?                                            |       |            |         |              |         |
|     | <b>EMOTIVO INDÓCIL</b>                                                                                        | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |

|     |                                                                                                                 |              |                   |                |                     |                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 33. | ¿Originas conflictos sin querer?                                                                                |              |                   |                |                     |                |
| 34. | ¿Siempre en el grupo las situaciones generan conflictos?                                                        |              |                   |                |                     |                |
| 35. | ¿Sientes envidia por los demás?                                                                                 |              |                   |                |                     |                |
| 36. | ¿Hay personas a tu alrededor que saben más y ello no es justo?                                                  |              |                   |                |                     |                |
| 37. | ¿Te gusta culpar a las personas?                                                                                |              |                   |                |                     |                |
| 38. | ¿Mayormente tengo la razón por tanto las malas decisiones son responsabilidad de los demás?                     |              |                   |                |                     |                |
| 39. | ¿Eres resentido?                                                                                                |              |                   |                |                     |                |
| 40. | ¿Me rodean sentimientos encontrados por las decisiones de los demás que implican desacuerdos con mis opiniones? |              |                   |                |                     |                |
|     | <b>EMOTIVO DÓCIL</b>                                                                                            | <b>Nunca</b> | <b>Casi Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Casi Siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| 41. | ¿Te sientes con actitud nerviosa?                                                                               |              |                   |                |                     |                |
| 42. | ¿Siempre en situaciones que me generan sentimiento encontrados laboralmente en el grupo al que pertenezco?      |              |                   |                |                     |                |
| 43. | ¿Te gusta moderadamente orientar a otros?                                                                       |              |                   |                |                     |                |
| 44. | ¿Es preferible orientar lo menos posible a los miembros de tu grupo?                                            |              |                   |                |                     |                |
| 45. | ¿Te sientes inseguro?                                                                                           |              |                   |                |                     |                |
| 46. | ¿Cuándo no soy yo quien toma las decisiones en mi grupo, es seguro no es la mejor decisión?                     |              |                   |                |                     |                |
| 47. | ¿Aceptas todo de los demás?                                                                                     |              |                   |                |                     |                |
| 48. | ¿Es preferible no tener problemas e incorporar las opiniones de los demás?                                      |              |                   |                |                     |                |

Fuente: *Elaboración Propia (2016)*

### CUESTIONARIO DE ACTITUDES HACIA LA ORGANIZACIÓN

**INSTRUCCIONES:** Estimado Servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *sus Actitudes hacia la Organización*. Le agradecería leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua.

Género: \_\_\_\_\_

Área donde labora: \_\_\_\_\_

| <b>APECTIVO</b>     |                                                                                                                             | Totalmente inadecuada | Bastante inadecuada | Ni adecuada ni inadecuada | Bastante adecuada | Totalmente adecuadas |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|----------------------|
| 1.                  | El ambiente de trabajo es.....                                                                                              |                       |                     |                           |                   |                      |
| 2.                  | En general el clima que se vive en mi área de trabajo es.....                                                               |                       |                     |                           |                   |                      |
| 3.                  | La motivación que recibo en mi área de trabajo es.....                                                                      |                       |                     |                           |                   |                      |
| 4.                  | La comunicación interpersonal es.....                                                                                       |                       |                     |                           |                   |                      |
| 5.                  | Las relaciones interpersonales en el trabajo son.....                                                                       |                       |                     |                           |                   |                      |
| 6.                  | Las relaciones con los jefes inmediatos reflejan empatía.....                                                               |                       |                     |                           |                   |                      |
| <b>COGNOSCITIVO</b> |                                                                                                                             | Totalmente inadecuada | Bastante inadecuada | Ni adecuada ni inadecuada | Bastante adecuada | Totalmente adecuadas |
| 7.                  | La política de incentivos es.....                                                                                           |                       |                     |                           |                   |                      |
| 8.                  | La capacitación que recibimos es.....                                                                                       |                       |                     |                           |                   |                      |
| 9.                  | Esta claramente establecido la forma y oportunidad de formación continua dentro de mi especialidad laboral.....             |                       |                     |                           |                   |                      |
| 10.                 | La información institucional es.....                                                                                        |                       |                     |                           |                   |                      |
| 11.                 | Los aumentos son.....                                                                                                       |                       |                     |                           |                   |                      |
| 12.                 | Los materiales e instrumentos de trabajo son.....                                                                           |                       |                     |                           |                   |                      |
| 13.                 | Esta claramente establecido las opciones y oportunidades de ascenso.....                                                    |                       |                     |                           |                   |                      |
| 14.                 | Las medidas implementadas en temas seguridad industrial están claramente difundidas y cambian mi actitud hacia el tema..... |                       |                     |                           |                   |                      |

|            | <b>CONDUCTUAL</b>                            | Totalmente<br>Inadecuada | Bastante<br>inadecuada | NI adecuada ni<br>inadecuada | Bastante adecuada | Totalmente<br>adecuadas |
|------------|----------------------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------|
| <b>15.</b> | Los salarios son.....                        |                          |                        |                              |                   |                         |
| <b>16.</b> | Los vestuarios son.....                      |                          |                        |                              |                   |                         |
| <b>17.</b> | El transporte es.....                        |                          |                        |                              |                   |                         |
| <b>18.</b> | Las líneas de dirección y desempeño son..... |                          |                        |                              |                   |                         |
| <b>19.</b> | Los implementos de seguridad son.....        |                          |                        |                              |                   |                         |
| <b>20.</b> | Los materiales con que cuento son.....       |                          |                        |                              |                   |                         |

Fuente: *Elaboración Propia (2018)*

### Anexo 3. Validez de los instrumentos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

|     | DIMENSIÓN 1 Generativo Punitivo                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|     |                                                                                                           | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
| 1.  | ¿Críticas lo que te rodea?                                                                                | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 2.  | ¿Consideras que el actuar de los demás está mal?                                                          | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 3.  | ¿Te gusta amenazar?                                                                                       | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 4.  | ¿La amenaza es una estrategia efectiva para que otros logren los objetivos?                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 5.  | ¿Eres severo y exigente?                                                                                  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 6.  | ¿La severidad y exigencia es la una opción efectiva para que otros cumplan sus funciones y/o actividades? | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 7.  | ¿Eres autoritario?                                                                                        | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 8.  | ¿El ser autoritario es propio del funcionamiento del grupo?                                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Generativo Nutritivo</b>                                                                   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 9.  | ¿Te preocupas por los demás?                                                                              | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 10. | ¿Soy consciente de que las preocupaciones del grupo impide que se alcancen objetivos comunes?             | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 11. | ¿Te agrada aconsejar y orientar?                                                                          | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 12. | ¿Cuándo estimo conveniente reoriento a otros para que realicen mejor sus actividades?                     | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 13. | ¿Te gusta motivar e incentivar?                                                                           | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 14. | ¿Sientes agrado y satisfacción el motivar al resto del grupo para que alcancen sus metas?                 | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 15. | ¿Te agrada proteger y orientar?                                                                           | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 16. | ¿Consideras que en tu grupo de trabajo es cohesionado y lo que afecta a uno afecta a todos?               | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |

|     |                                                                                                               | <b>DIMENSIÓN 3 Racional</b>        |    |    |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----|----|----|
|     |                                                                                                               | Si                                 | No | Si | No |
| 17. | ¿Confrontas con la realidad?                                                                                  | X                                  |    | X  |    |
| 18. | ¿Consideras importante comparar situaciones para verificar la opción correcta?                                | X                                  |    | X  |    |
| 19. | ¿Te gusta analizar orientar?                                                                                  | X                                  |    | X  |    |
| 20. | ¿Ante una realidad siempre es necesario profundizar en el análisis y si es necesario reorientar esa realidad? | X                                  |    | X  |    |
| 21. | ¿Solicitas y brindas información?                                                                             | X                                  |    | X  |    |
| 22. | ¿Existen medios informativos que recurras antes de tomar una decisión?                                        | X                                  |    | X  |    |
| 23. | ¿Tomas interés en aprender?                                                                                   | X                                  |    | X  |    |
| 24. | ¿Consideras que siempre asimilaras conocimientos que te eran desconocidos?                                    | X                                  |    | X  |    |
|     |                                                                                                               | <b>DIMENSIÓN 4 Emotivo Libre</b>   |    |    |    |
|     |                                                                                                               | Si                                 | No | Si | No |
| 25. | ¿Actúas en forma natural?                                                                                     | X                                  |    | X  |    |
| 26. | ¿Consideras importante ser transparente en tu actuar?                                                         | X                                  |    | X  |    |
| 27. | ¿Te agrada ser entusiasta?                                                                                    | X                                  |    | X  |    |
| 28. | ¿Consideras importante ser siempre positivo en cuanto a la realización de toda actividad?                     | X                                  |    | X  |    |
| 29. | ¿Eres vivaz intuitivo?                                                                                        | X                                  |    | X  |    |
| 30. | ¿Consideras importante la predictibilidad en toda decisión que tomes?                                         | X                                  |    | X  |    |
| 31. | ¿Te gusta estar alegre?                                                                                       | X                                  |    | X  |    |
| 32. | ¿Tu carácter deberá reflejar siempre que las cosas pueden mejorar?                                            | X                                  |    | X  |    |
|     |                                                                                                               | <b>DIMENSIÓN 5 Emotivo Indócil</b> |    |    |    |
|     |                                                                                                               | Si                                 | No | Si | No |
| 33. | ¿Originas conflictos sin querer?                                                                              | X                                  |    | X  |    |
| 34. | ¿Siempre en el grupo las situaciones generan conflictos?                                                      | X                                  |    | X  |    |
| 35. | ¿Sientes envidia por los demás?                                                                               | X                                  |    | X  |    |





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
LA ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

|     |                                                                                                                             | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|     |                                                                                                                             | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1 Afectivo</b>                                                                                                 |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1.  | El ambiente de trabajo es.....                                                                                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2.  | En general el clima que se vive en mi área de trabajo es.....                                                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3.  | La motivación que recibo en mi área de trabajo es.....                                                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4.  | La comunicación interpersonal es.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5.  | Las relaciones interpersonales en el trabajo son.....                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6.  | Las relaciones con los jefes inmediatos reflejan empatía.....                                                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Cognoscitivo</b>                                                                                             | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7.  | La política de incentivos es.....                                                                                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8.  | La capacitación que recibimos es.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9.  | Esta claramente establecido la forma y oportunidad de formación continua dentro de mi especialidad laboral.....             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10. | La información institucional es.....                                                                                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11. | Los aumentos son.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12. | Los materiales e instrumentos de trabajo son.....                                                                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13. | Esta claramente establecido las opciones y oportunidades de ascenso.....                                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14. | Las medidas implementadas en temas seguridad industrial están claramente difundidas y cambian mi actitud hacia el tema..... | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3 Conductual</b>                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 15. | Los salarios son.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16. | Los vestuarios son.....                                                                                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17. | El transporte es.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18. | Las líneas de dirección y desempeño son.....                                                                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19. | Los implementos de seguridad son.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|     |                                        |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |
|-----|----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 20. | Los materiales con que cuento son..... | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|-----|----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Fecha: 07-06-2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr/Mg Flan Sotelo yllague

Especialidad del evaluador: Gerencia de Recursos Humanos / Economía

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
FIRMA / DNI: 06175729

Dr. Wilkin Sebastian Flores Setelo  
Docente Investigador de Programa  
C.E. N° 00426

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

|     | DIMENSIÓN 1 Generativo Punitivo                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|     |                                                                                                           | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
| 1.  | ¿Críticas lo que te rodea?                                                                                | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 2.  | ¿Consideras que el actuar de los demás está mal?                                                          | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 3.  | ¿Te gusta amenazar?                                                                                       | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 4.  | ¿La amenaza es una estrategia efectiva para que otros logren los objetivos?                               | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 5.  | ¿Eres severo y exigente?                                                                                  | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 6.  | ¿La severidad y exigencia es la una opción efectiva para que otros cumplan sus funciones y/o actividades? | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 7.  | ¿Eres autoritario?                                                                                        | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 8.  | ¿El ser autoritario es propio del funcionamiento del grupo?                                               | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Generativo Nutritivo</b>                                                                   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 9.  | ¿Te preocupas por los demás?                                                                              | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 10. | ¿Soy consciente de que las preocupaciones del grupo impide que se alcancen objetivos comunes?             | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 11. | ¿Te agrada aconsejar y orientar?                                                                          | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 12. | ¿Cuándo estimo conveniente reorientar a otros para que realicen mejor sus actividades?                    | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 13. | ¿Te gusta motivar e incentivar?                                                                           | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 14. | ¿Sientes agrado y satisfacción el motivar al resto del grupo para que alcancen sus metas?                 | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 15. | ¿Te agrada proteger y orientar?                                                                           | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |
| 16. | ¿Consideras que en tu grupo de trabajo es cohesionado y lo que afecta a uno afecta a todos?               | ✓                        |           | ✓                       |           | ✓                     |           |             |

| DIMENSIÓN 3 Racional        |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 17.                         | ¿Confrontas con la realidad?                                                                                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 18.                         | ¿Consideras importante comparar situaciones para verificar la opción correcta?                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 19.                         | ¿Te gusta analizar orientar?                                                                                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 20.                         | ¿Ante una realidad siempre es necesario profundizar en el análisis y si es necesario reorientar esa realidad? | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 21.                         | ¿Solicitas y brindas información?                                                                             | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 22.                         | ¿Existen medios informativos que recurres antes de tomar una decisión?                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 23.                         | ¿Tomas interés en aprender?                                                                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 24.                         | ¿Consideras que siempre asimilaras conocimientos que te eran desconocidos?                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| DIMENSIÓN 4 Emotivo Libre   |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
| 25.                         | ¿Actúas en forma natural?                                                                                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 26.                         | ¿Consideras importante ser transparente en tu actuar?                                                         | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 27.                         | ¿Te agrada ser entusiasta?                                                                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 28.                         | ¿Consideras importante ser siempre positivo en cuanto a la realización de toda actividad?                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 29.                         | ¿Eres vivaz intuitivo?                                                                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 30.                         | ¿Consideras importante la predictibilidad en toda decisión que tomes?                                         | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 31.                         | ¿Te gusta estar alegre?                                                                                       | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 32.                         | ¿Tu carácter deberá reflejar siempre que las cosas pueden mejorar?                                            | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| DIMENSIÓN 5 Emotivo Indócil |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
| 33.                         | ¿Originas conflictos sin querer?                                                                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 34.                         | ¿Siempre en el grupo las situaciones generan conflictos?                                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 35.                         | ¿Sientes envidia por los demás?                                                                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |



|                                  |                                                                                                                   |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 36.                              | ¿Hay personas a tu alrededor que saben más y ello no es justo?                                                    | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 37.                              | ¿Te gusta culpar a las personas?                                                                                  | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 38.                              | ¿Mayormente tengo la razón por tanto las malas decisiones son responsabilidad de los demás?                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 39.                              | ¿Eres resentido?                                                                                                  | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 40.                              | ¿Me rodean sentimientos encontrados por las decisiones de los demás que implican desacuerdos con mis opiniones?   | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| <b>DIMENSIÓN 6 Emotivo Dócil</b> |                                                                                                                   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 41.                              | ¿Te sientes con actitud nerviosa?                                                                                 | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 42.                              | ¿Siempre existente situaciones que me generan sentimiento encontrados laboralmente en el grupo al que pertenezco? | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 43.                              | ¿Te gusta moderadamente orientar a otros?                                                                         | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 44.                              | ¿Es preferible orientar lo menos posible a los miembros de tu grupo?                                              | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 45.                              | ¿Te sientes inseguro?                                                                                             | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 46.                              | ¿Cuándo no soy yo quien toma las decisiones en mi grupo, es seguro no es la mejor decisión?                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 47.                              | ¿Aceptas todo de los demás?                                                                                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 48.                              | ¿Es preferible no tener problemas e incorporar las opiniones de los demás?                                        | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1/1]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Fecha: 07-06-2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JACINTO JOAQUIN VERTIZ DOSORES

Especialidad del evaluador: DOCTOR

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

FIRMA / DNI: 16735482



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
LA ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

|     |                                                                                                                             | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|     |                                                                                                                             | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1 Afectivo</b>                                                                                                 |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1.  | El ambiente de trabajo es.....                                                                                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2.  | En general el clima que se vive en mi área de trabajo es.....                                                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3.  | La motivación que recibo en mi área de trabajo es.....                                                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4.  | La comunicación interpersonal es.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5.  | Las relaciones interpersonales en el trabajo son.....                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6.  | Las relaciones con los jefes inmediatos reflejan empatía.....                                                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Cognoscitivo</b>                                                                                             | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7.  | La política de incentivos es.....                                                                                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8.  | La capacitación que recibimos es.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9.  | Esta claramente establecido la forma y oportunidad de formación continua dentro de mi especialidad laboral.....             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10. | La información institucional es.....                                                                                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11. | Los aumentos son.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12. | Los materiales e instrumentos de trabajo son.....                                                                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13. | Esta claramente establecido las opciones y oportunidades de ascenso.....                                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14. | Las medidas implementadas en temas seguridad industrial están claramente difundidas y cambian mi actitud hacia el tema..... | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3 Conductual</b>                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 15. | Los salarios son.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16. | Los vestuarios son.....                                                                                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17. | El transporte es.....                                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18. | Las líneas de dirección y desempeño son.....                                                                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19. | Los implementos de seguridad son.....                                                                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|     |                                        |   |   |   |   |
|-----|----------------------------------------|---|---|---|---|
| 20. | Los materiales con que cuento son..... | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
|-----|----------------------------------------|---|---|---|---|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  No aplicable [  ]

Fecha: 07-06-2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: (Dr/Mg) DR JACINTO JOAQUIN VERTIZ OJORES

Especialidad del evaluador: DOCTOR

- \* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- \* Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- \* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



FIRMA / DNI: 16735482



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

|     | Pertinencia <sup>1</sup>                |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|     | Si                                      | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1 Generativo Punitivo</b>  |    |                         |    |                       |    |             |
| 1.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 2.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 3.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 4.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 5.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 6.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 7.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 8.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Generativo Nutritivo</b> |    |                         |    |                       |    |             |
| 9.  |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 10. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 11. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 12. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 13. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 14. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 15. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |
| 16. |                                         | ✓  |                         |    | ✓                     |    |             |

| <b>DIMENSIÓN 3 Racional</b>        |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 17.                                | ¿Confrontas con la realidad?                                                                                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 18.                                | ¿Consideras importante comparar situaciones para verificar la opción correcta?                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 19.                                | ¿Te gusta analizar orientar?                                                                                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 20.                                | ¿Ante una realidad siempre es necesario profundizar en el análisis y si es necesario reorientar esa realidad? | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 21.                                | ¿Solicitas y brindas información?                                                                             | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 22.                                | ¿Existen medios informativos que recurras antes de tomar una decisión?                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 23.                                | ¿Tomas interés en aprender?                                                                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 24.                                | ¿Consideras que siempre asimilaras conocimientos que te eran desconocidos?                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| <b>DIMENSIÓN 4 Emotivo Libre</b>   |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
| 25.                                | ¿Actúas en forma natural?                                                                                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 26.                                | ¿Consideras importante ser transparente en tu actuar?                                                         | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 27.                                | ¿Te agrada ser entusiasta?                                                                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 28.                                | ¿Consideras importante ser siempre positivo en cuanto a la realización de toda actividad?                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 29.                                | ¿Eres vivaz intuitivo?                                                                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 30.                                | ¿Consideras importante la predictibilidad en toda decisión que tomes?                                         | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 31.                                | ¿Te gusta estar alegre?                                                                                       | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 32.                                | ¿Tu carácter deberá reflejar siempre que las cosas pueden mejorar?                                            | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| <b>DIMENSIÓN 5 Emotivo Indócil</b> |                                                                                                               | Si | No | Si | No | Si | No |
| 33.                                | ¿Originas conflictos sin querer?                                                                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 34.                                | ¿Siempre en el grupo las situaciones generan conflictos?                                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 35.                                | ¿Sientes envidia por los demás?                                                                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

|                                  |                                                                                                                   |           |           |           |           |           |           |           |           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 36.                              | ¿Hay personas a tu alrededor que saben más y ello no es justo?                                                    | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 37.                              | ¿Te gusta culpar a las personas?                                                                                  | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 38.                              | ¿Mayormente tengo la razón por tanto las malas decisiones son responsabilidad de los demás?                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 39.                              | ¿Eres resentido?                                                                                                  | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 40.                              | ¿Me rodean sentimientos encontrados por las decisiones de los demás que implican desacuerdos con mis opiniones?   | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| <b>DIMENSION 6 Emotivo Dócil</b> |                                                                                                                   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 41.                              | ¿Te sientes con actitud nerviosa?                                                                                 | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 42.                              | ¿Siempre existente situaciones que me generan sentimiento encontrados laboralmente en el grupo al que pertenezco? | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 43.                              | ¿Te gusta moderadamente orientar a otros?                                                                         | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 44.                              | ¿Es preferible orientar lo menos posible a los miembros de tu grupo?                                              | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 45.                              | ¿Te sientes inseguro?                                                                                             | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 46.                              | ¿Cuándo no soy yo quien toma las decisiones en mi grupo, es seguro no es la mejor decisión?                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 47.                              | ¿Aceptas todo de los demás?                                                                                       | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |
| 48.                              | ¿Es preferible no tener problemas e incorporar las opiniones de los demás?                                        | ✓         |           |           |           |           |           |           |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Fecha: 14-06-2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: (Dr/Mg) DR. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
FIRMA (DNI): 10121070



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
LA ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

|     | DIMENSIÓN 1 Afectivo                                                                                                        | Pertinencia <sup>1</sup>            |           | Relevancia <sup>2</sup>             |           | Claridad <sup>3</sup>               |           | Sugerencias |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------|
|     |                                                                                                                             | Si                                  | No        | Si                                  | No        | Si                                  | No        |             |
| 1.  | El ambiente de trabajo es.....                                                                                              | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 2.  | En general el clima que se vive en mi área de trabajo es.....                                                               | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 3.  | La motivación que recibo en mi área de trabajo es.....                                                                      | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 4.  | La comunicación interpersonal es.....                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 5.  | Las relaciones interpersonales en el trabajo son.....                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 6.  | Las relaciones con los jefes inmediatos reflejan empatía.....                                                               | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2 Cognoscitivo</b>                                                                                             | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> |             |
| 7.  | La política de incentivos es.....                                                                                           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 8.  | La capacitación que recibimos es.....                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 9.  | Esta claramente establecido la forma y oportunidad de formación continua dentro de mi especialidad laboral.....             | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 10. | La información institucional es.....                                                                                        | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 11. | Los aumentos son.....                                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 12. | Los materiales e instrumentos de trabajo son.....                                                                           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 13. | Esta claramente establecido las opciones y oportunidades de ascenso.....                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 14. | Las medidas implementadas en temas seguridad industrial están claramente difundidas y cambian mi actitud hacia el tema..... | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3 Conductual</b>                                                                                               | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> | <b>Si</b>                           | <b>No</b> |             |
| 15. | Los salarios son.....                                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 16. | Los vestuarios son.....                                                                                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 17. | El transporte es.....                                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 18. | Las líneas de dirección y desempeño son.....                                                                                | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |
| 19. | Los implementos de seguridad son.....                                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           | <input checked="" type="checkbox"/> |           |             |

|     |                                        |   |   |   |   |
|-----|----------------------------------------|---|---|---|---|
| 20. | Los materiales con que cuento son..... | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
|-----|----------------------------------------|---|---|---|---|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Fecha: 14-06-2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: (Dr/Mg) DR. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA

Especialidad del evaluador: MEIOAM2060

- 1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
  - 2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
  - 3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
FIRMA / DNI: 08012101

**Anexo 4. Matriz de datos**

| N° | Generativo Punitivo |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|
|    | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1  | 5                   | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2  | 4                   | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 3  | 4                   | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4  | 1                   | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5  | 4                   | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6  | 5                   | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 7  | 4                   | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 8  | 1                   | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9  | 5                   | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 10 | 4                   | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4                   | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 12 | 4                   | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 13 | 4                   | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 14 | 5                   | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 15 | 4                   | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |

| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 6  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 7  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 10 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |    |
| 11 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 3  | 5  |    |
| 12 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  |
| 13 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |
| 14 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 15 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |

| N° | Generativo nutritivo |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    | 9                    | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1  | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 2  | 4                    | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |
| 3  | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 4  | 1                    | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 5  | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 6  | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 7  | 4                    | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |   |
| 8  | 1                    | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 9  | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 10 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 11 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |   |
| 12 | 4                    | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 13 | 4                    | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |   |
| 14 | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 15 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |   |
| 16 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 17 | 1                    | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 18 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 19 | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 20 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |   |
| 21 | 1                    | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 22 | 5                    | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 23 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 24 | 4                    | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |   |
| 25 | 4                    | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 26 | 4                    | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |   |

| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 6  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |   |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 10 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 11 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |   |
| 12 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 13 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |   |
| 14 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 15 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |   |
| 16 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 17 | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |   |
| 18 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 19 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 20 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |   |
| 21 | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 22 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 23 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 24 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |   |
| 25 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |   |
| 26 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 28 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 32 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 41 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 32 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 38 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |

|    |          |    |   |    |    |    |    |    |  |
|----|----------|----|---|----|----|----|----|----|--|
| N° | Racional |    |   |    |    |    |    |    |  |
|    | 17       | 18 | # | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |  |
| 1  | 5        | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |  |
| 2  | 4        | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
| 3  | 4        | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
| 4  | 1        | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |
| 5  | 4        | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
| 2  | 4        | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
| 7  | 4        | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |  |
| 8  | 1        | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |
| 9  | 5        | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |  |
| 10 | 4        | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
| 11 | 4        | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |  |
| 2  | 4        | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |  |
| 13 | 4        | 4  | 4 | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  |  |
| 14 | 5        | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |  |
| 15 | 4        | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |  |
| 16 | 4        | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
| 17 | 1        | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |
| 18 | 4        | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |  |
| 19 | 5        | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |  |
| 20 | 4        | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |  |
| 21 | 1        | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |
| 22 | 5        | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |  |

|    |                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |    |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |    |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |    |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |    |
| 6  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |    |
| 7  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 10 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 11 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 12 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |    |
| 13 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |    |
| 14 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 15 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 16 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 17 | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |    |
| 18 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 19 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 20 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 21 | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| 22 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |   |
| 2 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 2 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 8 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |   |   |
| 2 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |   |
| 2 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 8 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|    |               |    |   |    |    |    |    |    |
|----|---------------|----|---|----|----|----|----|----|
| N° | Emotivo libre |    |   |    |    |    |    |    |
|    | 25            | 26 | # | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 1  | 5             | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |
| 2  | 4             | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |
| 3  | 4             | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 4  | 1             | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 5  | 4             | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 6  | 4             | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |
| 7  | 4             | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |
| 8  | 1             | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 9  | 5             | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |
| 10 | 4             | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 11 | 4             | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |
| 12 | 4             | 4  | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  |
| 13 | 4             | 4  | 4 | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  |
| 14 | 5             | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |
| 15 | 4             | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |
| 16 | 4             | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 17 | 1             | 3  | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 18 | 4             | 3  | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 19 | 5             | 3  | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  |
| 20 | 4             | 3  | 4 | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  |

|    |                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 6  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 7  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 10 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 11 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 12 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 13 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |
| 14 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 15 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 16 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 17 | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 18 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 19 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 20 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |

|    |                 |   |   |   |   |   |   |   |
|----|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | Emotivo indócil |   |   |   |   |   |   |   |
|    | 3               | 3 | # | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 1  | 5               | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2  | 4               | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 3  | 4               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4  | 1               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5  | 4               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6  | 4               | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 7  | 4               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 8  | 1               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9  | 5               | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 1  | 0               | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |

|    |                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 7  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | 0                               | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 1 | 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |   |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |   |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |

|    |               |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | Emotivo dócil |   |   |   |   |   |   |   |
|    | 1             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1  | 5             | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 2  | 4             | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 3  | 4             | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4  | 1             | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5  | 4             | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6  | 4             | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 8  | 1             | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8  | 1             | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9  | 5             | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 10 | 4             | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4             | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 4             | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 4             | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 14 | 5             | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 15 | 4             | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 16 | 4             | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |

|    |                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| N° | Actitudes hacia la organización |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|    | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |   |
| 1  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |   |
| 2  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |   |
| 3  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |   |
| 4  | 1                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |   |
| 5  | 4                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |   |
| 6  | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |   |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |   |
| 8  | 1                               | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |   |
| 9  | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |   |
| 10 | 4                               | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5 |
| 11 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |   |
| 12 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |   |
| 13 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |   |
| 14 | 5                               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |   |
| 15 | 4                               | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |   |
| 16 | 4                               | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |   |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |
| 30 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |   |

| N° | Actitudes hacia la organización PILOTO |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | 1                                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1  | 3                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 2  | 1                                      | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 1                                      | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 4  | 1                                      | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 5  | 3                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 6  | 1                                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 7  | 1                                      | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 8  | 1                                      | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9  | 5                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 10 | 4                                      | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 11 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 12 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 13 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |
| 14 | 5                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 15 | 4                                      | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 16 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |    |
| 17 | 1                                      | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 18 | 3                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 19 | 1                                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 20 | 1                                      | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 21 | 1                                      | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 22 | 5                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 23 | 4                                      | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 24 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 25 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 26 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |
| 27 | 5                                      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  |
| 28 | 4                                      | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 29 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 30 | 4                                      | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |

## Anexo 5. Formulario de autorización electrónica para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SOLANO ADRIAN, KELLY KATE  
 D.N.I. : 44773400  
 Domicilio : CALLE CARIDAD, HZ. A5 LOTE B, URB. PRO - LOS OLIVOS  
 Teléfono : Fijo : — Móvil : 982093501  
 E-mail : kelly.solano.adrian@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
 Escuela : .....  
 Carrera : .....  
 Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
 Mención : GESTIÓN PÚBLICA

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SOLANO ADRIAN, KELLY KATE  
 .....  
 .....

Título de la tesis:

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y ACTITUDES HACIA LA ORGANIZACIÓN EN EL  
 MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, LIMA, 2018

Año de publicación : 2019

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 17/04/19

**Anexo 6. Autorización de la versión final del trabajo de investigación****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KELLY KATE SOLANO ADRIAN

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y ACTITUDES HACIA LA ORGANIZACIÓNEN EL MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICASUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2018NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

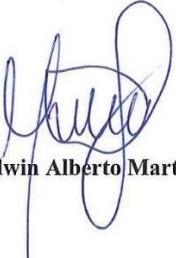
## Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de Tesis

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de comercio exterior y turismo. Lima. 2018” de la estudiante Kelly Kate Solano Adrián; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, Agosto del 2018



  
Edwin Alberto Martínez López


### Anexo 8. Pantallazo del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | <https://evt.turnitin.com/app/carta/es/?u=10751971103&e=1&lang=es&o=979704705>  
 feedback studio | G.P. | /123

**Resumen de coincidencias** X

23 %

|   |                                                     |      |
|---|-----------------------------------------------------|------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 12 % |
| 2 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 6 %  |
| 3 | tesis.ucsm.edu.pe<br>Fuente de Internet             | 2 %  |
| 4 | repositorio.urosario.edu...<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 5 | tesis.pucp.edu.pe<br>Fuente de Internet             | <1 % |
| 6 | issuu.com<br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 7 | repositorio.unival.edu...<br>Fuente de Internet     | <1 % |



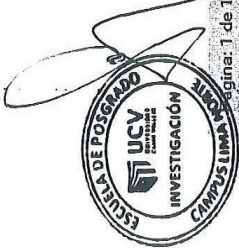
**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo organizacional y actitudes hacia la organización en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Lima, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Magister en Gestión Pública

**AUTOR:**  
B<sup>a</sup> Kelly Kate Solano Adrian

**ASESOR:**  
Dr. Edwin Martinez López



Página: 1 de 126  
 Número de palabras: 20841  
 Text-only Report High Resolution Activado  
 05:52 p. m. 11/07/2018