



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima Organizacional y liderazgo en trabajadores de la municipalidad de

Wanchaq – Cuzco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Puma Tinta, Yonilda (ORCID: 0000-0002-0591-2696)

ASESOR:

Mg. Salazar Hernández, Fredy (ORCID: 0000-0001-6520-5259)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mi querida madre, quien se encuentra en la gloria de Dios, y desde allí me guía con su voluntad y fuerza día a día, para alcanzar mis metas y sueños.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesor Mg. Fredy Salazar Hernández, por su apoyo y enseñanza en el desarrollo de esta investigación, el cual me servirá para toda la vida.

Índice

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Índice	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	6
III. Método	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Operacionalización de la variable	25
3.3 Población, muestra	29
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Procedimientos	35
3.6 Método de análisis de datos	35
3.7 Aspectos éticos	36
IV. Resultados	37
V. Discusión	41
VI. Conclusiones	44
VII. Recomendaciones	45
Referencias	46
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla N° 1 Análisis inferencial / Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	37
Tabla N° 2 Análisis correlacional / Correlaciones.....	38
Tabla N°3 Estadísticos / Nivel de dimensión predominante del clima organizacional en el personal de la Municipalidad de Wanchaq.....	39
Tabla N° 4 Estadísticos / Nivel de dimensión predominante de liderazgo en el personal de la Municipalidad de Wanchaq.....	40

Resumen

En la investigación, “Clima organizacional y liderazgo en trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cuzco, 2020”, tuvo como objetivo buscar un vínculo entre ambas variables, en donde el diseño de estudio fue No experimental, transeccional, de tipo descriptivo - correlacional, se trabajó con un muestreo no probabilístico y la muestra fue de tipo censal, la cual estaba conformada por 100 trabajadores pertenecientes a la municipalidad de Wanchaq, del área del personal de gerencia de desarrollo social, se utilizó los instrumentos del EDCO (Escala de Clima Organizacional) y ELO (Escala de Liderazgo Organizacional), para la recolección de datos. Los resultados indicaron que el clima organizacional y el liderazgo se correlacionan de manera significativa en el nivel $r= 0,054$ con una $p = 0,594$. Por otro lado, también se halló la dimensión predominante en la escala de clima organizacional siendo un 22,7 % en Retribución, y en liderazgo también se halló la dimensión predominante siendo el tipo de liderazgo Racional con un 32,26%. Se concluye que a buen clima organizacional mejor liderazgo en los trabajadores.

Palabras Clave: Clima organizacional, Liderazgo, trabajadores.

Abstract

The research, "Organizational climate and leadership in workers of the municipality of Wanchaq - Cuzco, 2020", aimed to find a link between the two variables, where the study design was non-experimental, transectional, descriptive-correlational, worked with a non-probabilistic sampling and the sample was census type, The sample consisted of 100 workers belonging to the municipality of Wanchaq, in the area of social development management personnel, and the EDCO (Organizational Climate Scale) and ELO (Organizational Leadership Scale) instruments were used for data collection. The results indicated that organizational climate and leadership are significantly correlated at the $r= 0,054$ level with a $p = 0,594$. On the other hand, the predominant dimension in the organizational climate scale was also found to be Retribution with 22,7%, and in leadership the predominant dimension was also found to be the Rational type of leadership with 32,26%. It is concluded that the better the organizational climate, the better the leadership of the workers.

Keywords: Organizational climate, Leadership, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente se espera que las instituciones sean prácticas, de manera que sus trabajadores brinden durante su proceso un buen servicio hacia el cliente, como también que logren una mejor y mayor productividad, pero para alcanzar estos propósitos es necesario la práctica del liderazgo como también la convivencia entre todos sus trabajadores, lo cual a esto se llama clima organizacional, ambos factores son importantes para una buena administración en la institución.

La organización internacional del trabajo (OIT) en sus datos anuales del año 2018 y en sus posteriores informes se ha referido al clima organizacional y al liderazgo como dos aspectos fundamentales en las instituciones para fomentar y lograr lo que ellos denominan el trabajo digno. Como sabemos el objetivo de la OIT es lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores de todo el mundo. La OIT (2018) señala: “Tanto el clima organizacional y el liderazgo son una buena forma de lograr instituciones eficientes como también trabajadores que sientan satisfacción y compromiso”.

En Latinoamérica, Gemma indica que las instituciones necesitan de líderes eficaces para llevar a cabo sus emprendimientos, ya sea en el ámbito privado o estatal, también plantea que deben aplicarse las siguientes políticas para lograr tener un liderazgo eficaz, se debe potenciar el crecimiento como el desarrollo personal y profesional, reforzar los logros, fomentar el empowerment en los empleados. Llegar a Incentivar a

los colaboradores contagiando aquellos sentimientos positivos. Enseñando con el ejemplo. También afirma que los programas de entrenamiento de líderes deberían considerar los siguientes elementos: Capacitación técnica, emocional, digital, idiomas, protocolo internacional y cultura global. El líder debe tener capacidad y compromiso. Estas recomendaciones según el autor han sido estudiadas para su aplicación a nivel global. (Gemma G, 2019).

Líal y Tosagua, en su artículo científico obtuvieron como meta principal llegar a evaluar aquella situación de clima organizacional en los empleados administrativos, esperando aportar al mejoramiento de su rendimiento laboral. Presenta una variable muy importante el clima organizacional en el trabajo institucional y también en la calidad de vida de los empleados. Como conclusiones indicaron que existía un 70% en los trabajadores con problemas organizativos y de liderazgo que disminuían el rendimiento laboral. También se encontró que existían deficiencias en la comunicación interna entre los trabajadores lo cual afecta su bienestar psicológico. La encuesta utilizó el método Delphi y se analizó con el método Kendall. Mediante lluvias de ideas y otros métodos de análisis grupal se determinó que existen dificultades en la comunicación, liderazgo, estudios, valores organizacionales y condiciones de trabajo no adecuadas. (Marie Líal y Tosagua Vera, 2018).

A nivel nacional, Vásquez, realizó un estudio de investigación, en donde reviso diferentes aspectos y aquellos factores que afectan tanto al clima organizacional como al rendimiento laboral y se encontró que un 65% de los trabajadores presentaban

inadecuadas relaciones interpersonales que influían en su rendimiento laboral, asimismo se apreciaba que los trabajadores realizaban su trabajo de forma individualista, la municipalidad no realiza acciones orientadas a mejorar los niveles del clima laboral, por lo tanto, también concluyo que el nivel de liderazgo es deficiente. (Carmen Vásquez, 2013).

La empresa de consultoría Psico Estudio hizo una investigación de tipo comparativo correlacional realizado en la Mancomunidad de Municipalidades del Valle Sagrado de los Incas, llegaron a la deducción en que, si existía una correlación directa y de manera significativa en las variables de clima organizacional y liderazgo, también otra de sus deducciones importantes fue que el tipo de liderazgo predominante es el tipo autoritario, también se concluyó que el clima organizacional no era bueno, pero podría mejorar para alcanzar niveles óptimos. (Consultoría Psico Estudio, 2018).

En la ONG “Munay Kausay” (2020), realizo una entrevista al Ing. Justo Condori Luque, alcalde de Vilcabamba, provincia de la Convención, Cuzco, manifestó que en su municipio existe desorganización en los trabadores, debido a que no tienen un ambiente de motivación para lograr las metas de cada área, en el tema del liderazgo les falta capacitación para manejar a su personal y lograr mejores resultados que les permitan alcanzar sus objetivos.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y la opinión de los directivos de la municipalidad de Wanchaq en la que realizaremos la presente investigación, encontramos que, en esta municipalidad, no existe un adecuado nivel de Liderazgo de

sus autoridades y que el clima laboral debe mejorar para que el trabajo de la municipalidad sea más productivo.

Para llegar a medir ambas variables de estilo de liderazgo y el clima organizacional se utilizarán 2 herramientas de medición autorizadas y que cuentan con validez y confiabilidad. El ELO. Escala de Liderazgo Organizacional de autoría del equipo de asesoría y consultoría personal (ACP), del año 1998 en la ciudad de Lima, y la EDCO. Escala de Clima Organizacional de los autores, Yusset Acero, Sandra Lizarazo, Ana Judith Quevedo, Viviana Sanabria, y Echeverri Lina María, en el año 2003 en Santa fe de Bogotá, adaptado al Perú por ACP – Psychometric, 2010. Se utilizará estos 2 instrumentos debido a que ambas tienen validez y confiabilidad, garantizando los resultados confiables que reflejen de adecuada manera al tema de investigación.

El problema principal ha sido formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Liderazgo en trabajadores del Municipio de Wanchaq Cuzco, 2020?

Es de importancia el presente estudio de investigación debido a que los trabajadores del Municipio de Wanchaq, Cuzco, tienen como responsabilidad la prestación de diferentes e importantes servicios a la ciudadanía del distrito, entre los que destacan el cobro de arbitrios y otros impuestos, la seguridad ciudadana, la supervisión de obras, las actividades de desarrollo social, la limpieza pública, entre otros. Deben asumir un rol de liderazgo en el cuidado y gestión en las actividades ya indicadas, asumiendo también un de liderazgo en el cuidado de la población, para garantizar su bienestar en contexto de la Pandemia COVID 19. Este contexto también debe mantener buenas

relaciones con los ciudadanos, creando un buen clima entre los trabajadores internos y externos de la municipalidad con la ciudadanía. Se han tomado en cuenta los planteamientos de Zita (2020) quien manifiesta que las investigaciones deben ser útiles para generar conocimiento sobre el tema estudiado y para buscar soluciones al problema de estudio, generando alternativas y estrategias de trabajo necesarias para darle solución.

Los problemas específicos se han formulado de la siguiente forma: a) ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional predominantes en los trabajadores del Municipio de Wanchaq, Cuzco, 2020? b) ¿Cuáles son las dimensiones predominantes en los Estilos de Liderazgo los trabajadores del Municipio de Wanchaq, Cuzco, 2020?

Como objetivo general del presente estudio de investigación es: Llegar a establecer qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq, Cuzco, 2020. Los objetivos específicos son: a) Determinar cuál es la dimensión predominante del clima organizacional en el personal de la Municipalidad de Wanchaq, Cuzco, 2020. b) Determinar cuál es la dimensión predominante del Estilo de Liderazgo en el personal de la Municipalidad de Wanchaq, Cuzco, 2020. En este contexto esperamos que, al investigar este importante tema, sea posible aportar al desarrollo organizacional de la Municipalidad de Wanchaq y cumplir así con uno de los fines de la investigación científica, el cual es, aportar soluciones hacia los problemas como también mejorar las instituciones estudiadas.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de antecedentes, encontramos las siguientes investigaciones. A nivel internacional.

Contreras (2018), realizó un estudio de investigación en un colegio de Cundinamarca” de la Universidad del Rosario Bogotá D.C., en la que tuvo como objetivo plantear lineamientos para su participación, fue de tipo descriptivo el estudio de investigación, en el cual las variables de liderazgo y clima organizacional se llegaron a medir con la prueba de adjetivos de Pitcher (PAT) y la prueba de Escala del Clima Organizacional (ECO). Esta investigación se realizó de manera grupal, en donde se llegó a laborar con los directivos, profesores y alumnos del noveno al undécimo grado del colegio, la aplicación de las pruebas se llegó a aplicar previo consentimiento de los padres de familia. Como resultado, la institución educativa estudiada indicaba ciertas dificultades respecto al clima organizacional y liderazgo, los cuales deben ser mediados. El colegio indica un desagrado respecto a cómo se ejerce el liderazgo, esto debido a falta del mismo o por efectuarse de manera inadecuada.

Chávez (2017), en su investigación indicaba que el liderazgo es un factor importante con una repercusión del 70% en el clima organizacional, las investigaciones hechas por la unidad y desarrollo de investigaciones de Haygroup del profesor McClelland a 3,781 directivos elegidos; se llegó a generar la relación en la cual afecta al logro de objetivos y metas organizacionales, se llegó considerar una posición de la pequeña y mediana empresa de Ecuador PYME, la cual el ambiente de acción del liderazgo es directo que en una empresa grande y por lo cual con una pequeña relación entre la gestión y

cultura de la institución, se observa que las PYME cuentan con propia personalidad, las mismas que llegan a estar influenciadas por el liderazgo.

Balkar Betül. (2017) Turquía, realizó una investigación, en donde para la medición de escala de actitudes se llegó a utilizar el método de Likert. Trabajando con una muestra de 398 personas. Las principales conclusiones fueron: El clima organizacional se desarrolla en un ambiente de colaboración, también se concluyó que el liderazgo positivo tiene efectos óptimos en el rendimiento laboral.

Roberto (2017), por su parte desarrollo una investigación en donde su objetivo principal fue establecer una relación entre ambas variables, su resultado mostro una gran disconformidad en los docentes, ubicando dos grupos, uno de profesores favorecidos por determinación del director y el diferente grupo que se sentía rechazado en los aspectos de la vida académica. Asimismo, los docentes referían la predisposición para ayudar, esto indicaba la probabilidad de restablecer un buen clima laboral, asimismo los docentes que fueron entrevistados, señalaron gusto por su trabajo en su institución educativa, por sus implementaciones, prestaciones, la seguridad en el empleo, presentan agrado por su profesión, siendo apropiado con una correcta dirección, si el líder es el correcto.

A nivel nacional encontramos los siguientes antecedentes:

Ruiz (2019) en su investigación en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de liderazgo y clima organizacional, en la asociación de bienestar social seis de agosto, su población fue de 45 empleados de diferentes sexos, el método

fue de tipo aplicado, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Las pruebas que se utilizaron fue la encuesta, también se utilizó la estadística no paramétrica para llegar a contrastar las hipótesis, la prueba de correlación Spearman. Los resultados indicaron que si existe una relación positiva entre el liderazgo democrático y el clima organizacional con un grado de correlación de 0,313 con un nivel de confiabilidad del 95 %.

Mallque (2018), en su tesis de investigación “Liderazgo y clima organizacional de los usuarios internos del centro medico ocupacional Med-solutions, Magdalena del Mar, donde el objetivo fue determinar la correlación entre las variantes, de tipo descriptivo correlacional – descriptivo, con un diseño no experimental, transversal; su muestra fue 50 participantes a quienes se les aplico dos cuestionarios, y estas calculaban el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se concluyó que el 60 % de los participantes aprecian que el liderazgo practicado es muy eficiente y por tanto su clima organizacional es positivo, rechazando la hipótesis nula, lo que se llegó a determinar que si hay una correlación moderada directa.

Rondan (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional desde la percepción de los empleados en las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el cercado de Lima. El tipo de método fue correlacional, la población fueron los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico del distrito de Cercado de Lima, llegando a un total de 1392 colaboradores, los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los empleados se llegó a apreciar que el 64,4% estaban desacuerdos con el estilo de liderazgo liberal, el 68,3% está en desacuerdo con el estilo de liderazgo

autocrático y el 53,5% están de acuerdo con el estilo de liderazgo democrático, en conclusión el liderazgo influye de manera positiva dentro del clima organizacional.

Contreras y Jiménez (2017), realizaron una investigación que tenía como objetivo entender el comportamiento organizacional sobre el liderazgo de los directivos y clima que se obtiene dentro de la organización en una institución educativa de Cundinamarca, para esto se utilizó el tipo de diseño descriptivo, los instrumentos que se utilizaron fueron Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la escala del clima organizacional (ECO), las pruebas se aplicaron de manera colectiva, trabajando con los directores, docentes y estudiantes de los últimos años del nivel secundaria. Ambas pruebas contaron con su validez y confiabilidad, los resultados determinaron la relación directa y alta ($r=0,754^{**}$) entre ambas variables. También se identificó una correlación directa y alta ($r=0,753^{**}$). Se llegó a la siguiente conclusión, en la que existía una relación clima organizacional y liderazgo en la institución educativa.

Amador (2017), desarrolló una investigación, en donde el estudio realizado utilizó un tipo de investigación básico, correlacional causal no experimental. Se estudiaron dos variables: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo. La muestra estaba compuesta por 27 participantes del personal administrativo y también docente de la IE. N. 5170 "Perú-Italia" del distrito Puente Piedra en Lima. El diseño de la investigación fue transeccional - correlacional, causal. bi-variada y transversal. Su medición de variables se realizó utilizando 2 cuestionarios que estaban estructurados y que cuentan con validez y confiabilidad. Su contenido se refería a las relaciones intrapersonales, la inteligencia emocional y el estilo gerencia. Se estudió también el tipo de liderazgo que presentaba Dirección, la gestión pedagógica, la comunicación y el trabajo con la

comunidad. Su hipótesis planteaba que el Clima laboral si se llegaba a relacionar con el estilo de liderazgo del Director. Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson llegando a obtener un nivel de significancia del 95%. También se obtuvo un grado de correlación de 0,912 y el valor de 0,000. La conclusión es que el nivel de correlación es muy alto, es decir que existe un grado muy alto de influencia entre la gestión del Director y el clima organizacional.

Refiriendo al Clima organizacional como variable de estudio, lo hemos fundamentado teóricamente con la siguiente información:

En una visión general, el comportamiento y rendimiento laboral de los trabajadores dependen no sólo de sus capacidades profesionales y personales, sino que también están influenciadas por los estilos de liderazgo de los líderes y también por el clima organizacional predominante en la empresa, factores como la remuneración, el ambiente de trabajo, el horario y otras prestaciones ejercen una fuerte influencia en los trabajadores. A estos factores se les denomina clima y cultura organizacional.

Se han desarrollado varias teorías sobre la organización. Una de ellas es la Teoría Moderna de la Organización. Básicamente esta teoría afirma que las organizaciones en su funcionamiento dependen del entorno social externo e interno como el liderazgo, la cultura organizacional y el clima institucional. Esta teoría afirma que existen cinco elementos que llegan a influir en el rendimiento laboral y consecuentemente en su desarrollo de la organización. Estos son:

1. Individuos: Son las personas que trabajan en la institución. Estos traen a la organización, no sólo sus capacidades, sino también su personalidad, motivación y realidad en la que viven.

2. Organización formal: Es la estructura de la organización y es denominada contexto y cultura organizacional.

3. Grupos pequeños: Las personas dentro de una organización tienden a agruparse en grupos pequeños que pueden ejercer una influencia sobre el liderazgo y el clima laboral en forma positiva o negativa.

4. Estatus y roles: El nivel y rol que ejerzan las personas dentro de la institución influirá en su conducta organizacional.

5. Marco físico: Se refiere a las condiciones materiales e infraestructurales en las que los colaboradores deben ejercer su trabajo.

Alberto Jorge Acosta (2013) desarrolla las siguientes ideas relacionadas con la situación de las personas en una organización. En los últimos años se ha observado un gran esfuerzo de las empresas que han utilizado tipos de gestión de calidad, como también la reingeniería y varios métodos de cambio. Las empresas y organizaciones contemporáneas llegan a desarrollarse en un ambiente en particular por: Un entorno turbulento y multifactorial que llega a convertir en imprevisible como inestable, con crisis de los valores clásicos, el aumento de la globalización y sus efectos, incluida la deslocalización. Extensión hacia una sociedad de información. Competencia enorme y muchas veces desleal.

También es importante mencionar a algunos conceptos elementales acerca de las organizaciones ya que estos podrán interiorizar y desempeñar su esencia como también todo su impacto, parece de manera oportuna llegar a destacar que sólo en un clima de libertad de acción y dialogo es probable llevar a las organizaciones que hay en un terreno convergente. La interacción entre personas y organizaciones resulta lo básico en este propósito. Chiavenato (2015) enfatiza en que las organizaciones dependen directamente de su capital intelectual o talento humano, es decir de las personas para lograr sus objetivos.

Toda organización debe realizar una administración de calidad. La gestión del talento humano se modifica en relación al modelo de organización del que parta la alta dirección. También la administración se sostiene en el paradigma tradicional, la función del área de Recursos Humanos se llega a minimizar a: Reclutamiento, selección y entrenamiento a los trabajadores que satisfaga los requerimientos de los cargos en particular, precisar las responsabilidades del trabajador, los niveles de producción esperados y realizar el seguimiento a su cumplimiento. Se diferencian los manuales de funciones, procedimientos y administración por metas y objetivos. Básicamente bajo este paradigma la dirección de la empresa, se dedicará a administrar los procesos de evaluación, dar o quitar incentivos, exigir resultados, reclutar personal, entrenar al personal, entre otros.

La gestión del talento humano indica prevalencia del conocimiento y también el aporte creativo en los procesos de mayor complejidad que facultan a la organización para lograr asumir una estrategia centrada en la gestión humana. Esta gestión buscará

lograr un talento humano ajustado a las necesidades de la organización, lo cual implica la existencia de un estilo de liderazgo colaborativo que apoye en todos los momentos del proceso, promoviendo la motivación y la comunicación.

Gestión de la flexibilidad organizacional para adaptarse a los cambios del entorno, la innovación permanente, la creatividad y la adquisición de conocimientos permanentemente permitirán el tan ansiado mejoramiento continuo y la calidad de las prestaciones

El empoderamiento, coaching, la inteligencia emocional y desarrollo motivacional del liderazgo favorecen a la administración avanzada del talento humano y genera un clima organizacional apropiado. La administración avanzada del talento humano el cambio del viejo paradigma mecanicista productivo a el paradigma humanista productivo.

La Organización Internacional de trabajo, en sus notas sobre el trabajo digno, mostrado por el Director General en una reunión realizado en Ginebra, en el mes de junio del año 1999, señalaba que el trabajo digno es la partida de concurrencia en 4 motivos estratégicos que son la promoción de los derechos fundamentales en los trabajadores; el empleo, la protección social y el diálogo social. Estas deliberaciones de la OIT, se requiere equilibrio entre el desarrollo económico y social, en el que los principios y derechos en el trabajo proporcionen las reglas básicas, el empleo puede generar un nivel de vida decoroso, la protección social garantiza la seguridad y facilita

la reforma de la sociedad y el “diálogo social” conecta la producción con la distribución y garantiza la equidad y la participación en el desarrollo.

Las organizaciones con su intención de generar un adecuado clima organizacional deberían integrar las siguientes estrategias: reducir los factores estresores, mejoramiento del estrés, llegar a proporcionar programas de asistencia en los trabajadores. Formar grupos semiautónomos en el trabajo como también en la toma de decisiones. Desarrollar planes de carrera que motiven al trabajador a quedarse en la organización. Incorporar permanentemente las nuevas tecnologías que le permitan a la organización realizar un trabajo eficiente basado en la actualización.

Las estrategias grupales como formación de grupos positivos de autoayuda son importantes. A nivel individual las técnicas de relajación, el biofeedback, ejercicio físico, técnicas cognitivas de autocontrol y comunicación interpersonal son muy útiles pues funcionan muy bien en las organizaciones que las utilizan.

La Fundación Interamericana Universitaria (2017) afirma que el clima organizacional está compuesto por el contexto humano dentro de la institución, por ello, el liderazgo, las condiciones del trabajo, las relaciones interpersonales y las estructuras de la cultura organizacional son muy importante, pues ellas generan las sensaciones de bienestar o malestar que componen el clima organizacional.

Indica que los sistemas de trabajo se deben organizar en relación a las personas y, al contrario, esto es muy importante para el sector laboral debido a que, del ambiente

existente resultara tener un estado de ánimo como una disposición del cliente interno que garantiza la satisfacción del cliente externo, esto es la meta suprema de las organizaciones. La consecuencia de un clima laboral optimo, será la satisfacción laboral. Un óptimo clima organizacional construye el desarrollo organizacional, mientras que el mal clima organizacional lo destruye poco a poco.

María Ayanz (2013) en su artículo “Que es el Clima Laboral y como se Estudia” expone que en una institución tiene que ser un lugar en donde lleguen a reunir gente satisfechas y motivadas para llegar a realizar los objetivos y metas de la organización. Los trabajadores de una organización varias veces se llegan a desarrollar en un contexto organizacional hostil. El clima laboral que existe en una organización varias veces es decidido por el tipo de liderazgo, las dificultades interpersonales de empleados y modificaciones dentro de la organización. Alves (2000) refiere que la buena comunicación, el respeto, la lealtad, el contexto amigable y el sentimiento de satisfacción, son muchas variables que generan un clima laboral positivo y también una alta productividad y rendimiento.

Las instituciones con buen éxito, asumen nuevas culturas, en la que se manifiestan en buenos contextos de trabajo y suprimen de poco a poco las diferencias en lo deseado y lo real. Precisamente al lado contrario de esto, los más resistentes hacen cada vez más inalcanzable lo nuevo quedándose en un tipo de círculo vicioso.

Para el logro de un clima organizacional favorable, las organizaciones deben estar dispuestas a asumir cambios, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

Disposición de los empleados para apoyar los cambios. Valoración de los empleados. Eliminar las fuentes de conflicto o insatisfacción y estrés. Conocer el estado actual de la organización para valorar su situación en el futuro. Compromiso y satisfacción de los trabajadores.

Para la mejor comprensión del clima laboral, propone revisar los siguientes elementos: Propiedades del medio ambiente en el trabajo. El trabajador percibe estas particularidades. El clima resulta de las condiciones de trabajo y de la percepción de los trabajadores. Estas características son relativamente estables en el tiempo y pueden variar dentro de una misma organización en sus diferentes secciones. El liderazgo es aquel factor que repercute de una manera determinante en la formación del clima laboral. El sistema estructural de la empresa también influye en especial el sistema de comunicaciones y de incentivos. Finalmente, el clima organizacional impacta notoriamente sobre la productividad, satisfacción y motivación de los trabajadores.

Las propiedades en el sistema organizacional causan un tipo de Clima Organizacional. Esto influye en los ánimos de los colaboradores de la organización y su respectiva conducta. Esta conducta tiene una gran diversidad de consecuencias para la organización, por ejemplo la productividad, la satisfacción, la adaptación, entre otros.

Luís Martínez (2013) sugieren calcular el clima organizacional mediante las siguientes dimensiones: 1. Actitud hacia la institución y gerencia. 2. Actitudes hacia la línea de carrera. 3. Actitud hacia las características del cargo. 4. Actitud hacia la supervisión. 5. Actitud hacia el sueldo o remuneración e incentivos. 6. Actitud hacia las condiciones de trabajo. 7. Actitud hacia el equipo de trabajo.

Sánchez Peralta (2017) manifiesta que las relaciones interpersonales son el centro del clima organizacional y son resultante de las propiedades organizacionales e individuales que influyen en su desarrollo. Hay personas conflictivas que generan problemas y personas amigables que generan un buen ambiente. Esto no depende de la organización, pero la organización tiene medios para mejorar estas situaciones individuales o grupales.

Joseph A. Petrick y Diana S. Furr (2000) Para la creación de un adecuado clima laboral es indispensable que sus líderes se orienten hacia la calidad total y el mejoramiento permanente. Esto supone armonizar la visión y las decisiones de la organización, a través de sus líderes con los requerimiento, opiniones y necesidades de sus trabajadores. Dentro de este concepto también están incluidos los clientes externos, los clientes, pues al brindarles un servicio de calidad la organización se bonificará.

Alberto Jorge Acosta (2013) Para que el líder genere un buen clima laboral debe tener en cuenta que los valores son el primer paso para tener una adecuada gestión,

comprender a todos y cada uno de sus trabajadores en su integralidad como personas dotadas de cuerpo, mente y una espiritualidad. Estos planteamientos se extienden a un rol de servicio que debe tener la empresa con la sociedad en la que se desarrolla y de la cual obtiene sus beneficios. Esto se llama “Responsabilidad social corporativa”. Las empresas no sólo deben esperar ganancias, deben ayudar a su entorno social. El líder debe buscar que sus colaboradores se sientan orgullosos y con bienestar por pertenecer a la organización. En momentos de dificultad (que se presentarán prácticamente todos los días) el líder debe tener la mente abierta al diálogo y la comprensión y ser empático sabiendo escuchar para hallar las mejores soluciones. El buen clima laboral también ha de darse en tanto el líder comprenda que debe potencializar todas las habilidades de sus colaboradores y no permitir que existan “talentos ocultos” debe utilizarlos, de esta manera los colaboradores sentirán que están siendo tomados en cuenta y valorados.

José-Hilario Martín (2012) opina que las actividades extra laborales como viajar, realizar deportes y actividades recreativas contribuyen al bienestar de los trabajadores y fortalecen el clima laboral. Son ya muchas las organizaciones que han integrado estos conceptos para alivianar el estrés y llegar a dar mejoría a la calidad de vida laboral como también personal de sus colaboradores. En el trabajo la rotación también es una buena medida.

Los fundamentos teóricos para la variable Liderazgo son los siguientes:

Dilts, (2000) afirma que el liderazgo actualmente no es ejercido sólo en empresas u organizaciones, sino que es ejercido en todo tipo de organizaciones, desde las iglesias, las escuelas, universidades e incluso en la familia. Afirma que en esencia el liderazgo es una habilidad que permite la influencia y la interacción de una persona que es el líder con aquellos que son los colaboradores logrando que sigan su influencia.

Según Polinar Varela, Miriam del Consuelo, México (2001), refiriéndose al líder, afirma que cualquiera que sea el estilo de liderazgo asumido, deberían ser los valores éticos los que conduzcan la actividad del líder y que estos deben verse reflejados en su conducta y en sus decisiones, formando así parte de su personalidad aplicando su inteligencia, creatividad y también su libertad al momento de tomar decisiones. El líder ético se ganará el respeto al dirigir con equidad, respeto y consideración a sus colaboradores, logrando conducir a la organización al logro de sus metas.

De acuerdo a Manuel Alvarez Fernández (2001) el líder debe tener algunas características importantes para ejercer su rol. Estas son: Facilitador, pues ayuda a los colaboradores a enfocar y realizar adecuadamente su labor. Evaluador. Debe facilitar el feed back y la evaluación de las tareas que realiza el equipo de trabajo. Asesor. Debe ser un formador de las habilidades que son necesarias en los colaboradores y que estos aun no poseen. Incentivador. Debe motivar permanentemente a los colaboradores a alcanzar las metas del trabajo.

El líder también debe poseer habilidades que son básicamente las siguientes: Proactividad. Debe anticiparse a los problemas y tomar acciones. Debe tener visión de

futuro que conduzca a su organización al éxito. Debe tener la capacidad de ser empático para mantener un buen clima laboral basado en las buenas relaciones humanas con el equipo. Finalmente se resalta la necesidad de que sea una persona congruente, confiable e íntegra en sus acciones.

Según Andrew J. Dubrin (2000), el liderazgo se centra en la conexión que hay entre las personas con sus metas particulares y también organizacionales. Para esto, es fundamental conocer como comprender a los colaboradores para ejercer poder sobre ellos. Dubrin indica, que el líder debe considerar al grupo de personas como una pieza principal para llevar al éxito a la organización.

Para comprender el liderazgo se han formulado varias teorías que se ven reflejadas en la medición realizada en la presente investigación

William Greenfield es el representante, mas connotado de la Escuela de Liderazgo Etico. Afirma que el líder enfrenta todo el tiempo problemas relacionados al que hacer organizacional. En cada una de estas situaciones el líder debería optar por la decisión que refleje sus valores éticos y los de la organización. De esta manera sus decisiones serán coherentes y apropiadas ante la opinión de los colaboradores.

Liderazgo de Contingencia. Fred Edward Fiedler es el representante de la Teoría de Contingencia. Los líderes enfrentan situaciones en las que debe tomar decisiones, para esta labor el líder debería tener en cuenta el tipo de trabajo, el grupo a su cargo y sus características y el nivel de colaboración y participación del grupo. Propone que debería formar círculos de calidad o grupos que le ayuden a decidir y evaluar los resultados de las decisiones que asuma en cada situación.

Roger Fisher representa la teoría del Liderazgo lateral. Propone que se deberían formar en la organización a personas capaces de ejercer un liderazgo parcial, dirigido a un pequeño grupo. Estos líderes laterales deben estar de acuerdo y actuar en acuerdo con el líder mayor. Los aspirantes deberían reunir también las cualidades que ya fueron referidas. Los líderes laterales deberían aprender 5 habilidades básicas: 1. Fijar objetivos 2. Pensar de manera Sistemática. 3. Aprender mediante la experiencia. 4. Involucrar a otros en la resolución de los problemas 5. Proporcionar retroalimentación con los datos suficiente para hacer los cambios necesarios.

Kenneth Blanchard formula la teoría del Liderazgo Situacional. Esta teoría se sustenta en el estudio del comportamiento de los líderes en las situaciones variadas. Incluye dos situaciones críticas. La primera se refiere a la cantidad de dirección, es decir a cuanta presión asume el líder en cada situación y a la cantidad de ayuda emocional y apoyo que líder debe dar al grupo y recibir de él.

Bernard Bass. Formula la teoría del Liderazgo transformacional. Plantea que el líder debería reforzar y cambiar los estilos y formas de motivación en la organización. El líder debe inspirar a los trabajadores y ser un ejemplo para ellos. Debe fomentar una cultura organizacional productiva y un clima laboral agradable. El mayor reto de este tipo de líder es la transformación positiva de la organización.

Víctor Harold Vroom, es el representante más connotado de la Teoría de la participación del líder. Según este modelo el líder debe promover el liderazgo participativo, es decir que los empleados lleguen a participar en la toma de las decisiones. Recientemente Vromm y Arthur Jago han actualizado la teoría proporcionándole instrumentos para la participación de los colaboradores.

Refiriéndose también a los estilos de liderazgo, Molinar Varela, Miriam. México, (2001). Señala que no existe un estilo de liderazgo “ideal” y que cada líder se forma de acuerdo a sus experiencias, sin embargo, afirma también que un liderazgo eficaz es aquel que asuma el estilo apropiado.

Entre los Estilos de Liderazgo que han sido más estudiados tenemos los siguientes:
Estilo autocrático. Es un tipo de líder que dirige sin consultar, se centra en órdenes y recibe pocas sugerencias. Él es el que toma las decisiones de cuando y como deben ser hechas las cosas. Utiliza con frecuencia recompensas y castigos. Aunque parezca contradictorio, hay organizaciones en donde funciona este estilo de liderazgo.

El estilo democrático o participativo: Alvarado Oyarce, Otoniel indica que es un estilo de liderazgo en la cual el líder conoce las necesidades de los colaboradores y los ayuda a realizar su trabajo permitiéndoles la intervención en la toma de las decisiones. Esto es un tipo de líder motivador y amigable que genera un grado ambiente laboral.

Estilo Laissez-faire. En este estilo el líder permite que los trabajadores hagan sus tareas con un alto grado o margen de libertad, tanto en la toma de decisiones como en la misma labor. Se involucra poco en la supervisión y su labor es más que todo la de estar presente. Se basa en la confianza que tiene el líder en sus trabajadores. Es considerado por algunos como un estilo con cierto grado de eficacia en algunas organizaciones.

La tendencia actual es utilizar y aplicar el estilo de liderazgo que sea más conveniente a la organización y le produzca mejores resultados. Esto se traduce que las organizaciones deben buscar a líderes que hayan desarrollado las habilidades de cierto estilo esperado.

En concordancia con las ideas expuestas precedentemente. La Escala de Liderazgo Organizacional presenta modelos de liderazgo que son:

Generativo Punitivo: Es un tipo de líder preocupado en el rendimiento y los resultados, riguroso, vigilante, toma las decisiones personalmente, persona al personal y muy pocas veces reconoce su rendimiento. Es un líder autoritario.

Generativo Nutritivo: Es un líder que ayuda al grupo a lograr los resultados esperados, es colaborador, permite la participación de los trabajadores, escucha sus sugerencias, es protector, ayuda y orienta en el desarrollo de las actividades, es un líder democrático.

Racional: Es un líder que basa su acción en la confianza y el profesionalismo del grupo, escucha las ideas y las evalúa, es servicial y considerado; sin embargo, decide las acciones teniendo en cuenta las mejores opciones.

Emotivo Libre: Es un líder emotivo que expresa su liderazgo a través de expresiones emocionales, trata de generar un buen clima laboral en la organización y utiliza el refuerzo verbal y organiza actividades que unifiquen y motiven al grupo.

Emotivo Dócil: Le cuesta asumir autoridades sobre el grupo y se deja llevar por los comentarios o sugerencias de los trabajadores, se ampara cediendo su responsabilidad al grupo. Logra funcionar, pero le cuesta mucho tomar decisiones drásticas y en cierto modo permite que las cosas se hagan lo mejor que se pueda.

Emotivo Indócil. Es un líder dominante y egocéntrico, prioriza sus propios intereses y su lugar de líder. No está muy interesado en el clima organizacional

ni en los trabajadores sino en los resultados que lo favorezcan. Es impulsivo y actúa bajo la orientación de las normativas de la organización. No genera un clima organizacional adecuado

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio de investigación es correlacional debido a que busca la correlación en la variable Clima organizacional y la variable liderazgo, según Moran & Alvarado (2010) proponen este tipo de investigación correlacional con el objetivo de reconocer el vínculo que existe ente dos o más variables y descriptivo debido a que solo se está interesado en describir la situación bajo el estudio de investigación.

El diseño es No experimental, debido a que no se llegara a manipular las variables del estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican: El objetivo es el de describir las variables como también examinar su incidencia como interrelación.

3.2 Operacionalización de la Variable

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual: Según Álvarez (1992), refiere: El entorno interno percibido, constituye lo que se denomina muy frecuentemente como “clima organizacional”, también este se relaciona con las propiedades y características que se hallan en el entorno laboral, esto puede ser razonado como la personalidad de la institución en el que laboran, tal como es observado por sus colaboradores y que llega a afectar a la conducta.

Definición Operacional: El Clima Organizacional se mide mediante el puntaje obtenido tras la aplicación del test Escala de Clima organizacional (Acero Yussset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, 2003), adaptado al Perú por ACP-PsychoMetric-Perú, 2010. Cuenta con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca, para llegar a establecer si el clima organizacional presenta un puntaje entre Adecuado (alto), Promedio o Inadecuado (bajo) se efectuara de la siguiente manera: entre los puntajes mínimo y el máximo es posible de 40 y 200 puntos, se obtendrá 3 intervalos de tamaño igual, luego se dividirá la diferencia de los 2 puntajes entre 3 y finalmente al puntaje mínimo obtenido se le sumara el resultado obtenido. Asimismo, en el test de escala de clima organizacional, existen 8 sub-escalas que valoran dimensiones particulares del clima organizacional.

Indicadores: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

Escala de medición: La escala es de tipo Likert, conformado por 40 preguntas, con cinco alternativas, cada una de ellas cuenta con un puntaje.

Variable 2: Liderazgo

Definición Conceptual: Según Hersey y Paul (1998), refiere: Es el desarrollo de

llegar a influir en actividades de una o un grupo de personas, en los esfuerzos para lograr un objetivo en una situación determinada, el proceso de liderazgo siempre estará en la función de un líder, los seguidores.

Definición Operacional: El liderazgo se halla mediante el puntaje tras la aplicación del test Escala de liderazgo organizacional (Equipo de Asesoría y consultoría de Personal – ACP 1998), actualizado el 2015 por ACP, cuenta con 10 opciones de respuesta: siendo el 10 que se cumple fielmente a la persona y el 1 no se cumple en la persona, mientras que los puntajes intermedios (2,3,4,5,6,7,8 y 9), son valores promedios que se acercan o alejan, dando lugar a 6 dimensiones; el líder de tipo generativo punitivo, de tipo generativo nutritivo, de tipo racional, de tipo emotivo libre, de tipo emotivo indócil y de tipo emotivo dócil.

Indicadores:

Generativo Punitivo: Es aquel tipo de líder que le inquieta la producción, es posesivo como Inflexible, es riguroso y conservador, no agradece tampoco delega la autoridad, sólo alaba las conductas excepcionales, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por presión y sólo cuando el líder está presente, toma una decisión y lo anuncia.

Generativo Nutritivo: Este tipo de líder hace bien al grupo, lo alimenta, da libertad y es colaborador, es tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, persuaden a su grupo para que acepten su resolución, cuida, ayuda, orienta, y se orienta como el estilo sobreprotector.

Racional: Este tipo de líder es el que capta las necesidades del grupo, puede marchar en ausencia del líder, sabe escuchar ideas como sugerencias, llega a respetar como también a confiar en su grupo, es considerado y servicial, es amistoso y llega a ser competente.

Emotivo libre: Este tipo de líder hace lo que siente, es natural, instintivo, manifiesta emociones, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz.

Emotivo indócil: Este tipo de líder hace lo contrario de lo que le indican, tiene cargas de “resentimiento”, rencores, celos y rebeldía, es dominante, adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines, solo sabe ver sus propios intereses, es impulsivo por alcanzar sus objetivos, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la Alta Dirección, fija su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder.

Emotivo dócil: Este tipo de líder hace lo que le indican, presenta un alto grado de sumisión, también tiene sentimientos de culpa, por lo general cae en estados de depresión, cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad sobre el grupo.

Escala de medición: Es una escala de actitudes tipo Likert está compuesto por 24 ítems de un total de 32 formulados, con diez alternativas de puntuación cada una.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Chávez (2007), refiere que la población se llega a definir como el universo de la investigación, sobre el cual se llega a generalizar los resultados, la población está conformada por aquellas singularidades o estratos que permite llegar a diferenciar a los sujetos uno de otros, tomando en cuenta esto, la población de estudio está compuesta por 100 trabajadores de la municipalidad distrital de Wanchaq, del área del personal de gerencia de desarrollo social.

Muestra: La muestra es tipo Censal, debido a que se seleccionó al 100 % de la población, debido a que es manejable el número de sujetos, según Ramírez (1997), manifiesta la muestra censal es en donde todas las unidades de investigación se consideran como la muestra. Teniendo en cuenta esto, se obtuvo como muestra a 100 trabajadores del personal de gerencia de desarrollo social del municipio distrital de Wanchaq, 2020.

Muestreo: El muestreo es tipo Censal, debido a que se seleccionó al 100 % de la población que son 100 trabajadores del personal de gerencia de desarrollo social del municipio distrital de Wanchaq, 2020.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Instrumentos Utilizados

Ficha Técnica 01: El Clima Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Procedencia: Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Año: 2003.

Adaptación y elaboración del programa informatizado: ACP- PsychoMetric – Perú 2010.

Normalización Peruana: Sánchez Dávila, Andres (USS). 2014

Objetivo: Determinar parámetros de manera general sobre la percepción que los empleados tienen dentro de una organización y también la organización sobre ellos. Asimismo, proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan las conductas organizacionales, permitiendo incluir cambios planificados en las actitudes como en las conductas de los miembros, también en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Calificación: El puntaje se considera alto o bajo según el número de preguntas o afirmaciones. El puntaje mínimo posible es de 40 y el máximo es de 200.

El puntaje alto indicara una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y el puntaje bajo indicara una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización.

Grupo de referencia (Población destinataria): La EDCO es aplicable en funcionarios y trabajadores de una empresa.

Extensión: La prueba presenta 40 preguntas. La duración es de 40 minutos.

Materiales a utilizar: Una computadora con el software Excell.

Puntuación: Para indicar si el clima organizacional puntúa entre adecuado o alto, Promedio o inadecuado o bajo se realizará de la manera siguiente: entre el puntaje mínimo y el máximo posible de 40 a 200, luego se establecen tres intervalos de tamaño igual dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos: Inadecuado clima organizacional
- Promedio: De 94 a 147 puntos: Clima organizacional Promedio
- Nivel Alto: Puntajes entre 148 a 200: Adecuado clima organizacional

Sub-escalas: En EDCO hay sub-escalas que valoran características específicas del clima organizacional como son: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos.

Reseña histórica: El test fue realizado por la fundación universitaria Konrad Lorenz en Santafé de Bogotá en el año 2003, al ser creada y validada en la población de Colombia, se llegó a considerar que era la correcta, debido a que tiene mayor similitud a la realidad del Perú, que aquellos instrumentos desarrollados en otros países.

Consigna de aplicación: El examinador, debe tener el conocimiento sobre las particularidades del grupo al cual se aplicará la prueba, leer el instructivo y la prueba, saber utilizar el software Excel y tener en cuenta al tipo de personas que

va dirigida la prueba, el evaluado debe leer las indicaciones y seguir de manera estricta marcando con una x sobre la opción con la cual que este de acuerdo.

Propiedades Psicométricas originales del instrumento

Los creadores de EDCO, realizaron una validez a nivel de su contenido, criterio y constructo, asimismo para medir la confiabilidad aplicaron la prueba a 30 personas llegando a obtener un coeficiente de alfa de cronbach de 0,8539 lo cual indica un alto grado de confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

La prueba EDCO, fue validada en el Perú mediante el criterio de jueces por Andrés Sánchez Dávila (2014), logrando un nivel de aceptación del 77 y 88 %, asimismo la confiabilidad se determinó mediante el índice Alfa de Cronbach, con una muestra de 138 trabajadores de una empresa embotelladora, el índice fue de 0,779 para los nueve elementos de la escala y el valor que se obtuvo indica una alta confiabilidad de la prueba.

Propiedades psicométricas del piloto

Se llegó a aplicar la prueba a 10 personas del municipio de Wanchaq - Cuzco, llegando a obtener un alpha de Cronbach de 89 y un coeficiente Omega de 90 en la escala global, asimismo se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0,88 a 0,90 y en McDonalds de 0,890 a 0,908 lo cual esto indica en conclusión una buena consistencia interna y validez del constructo.

Ficha Técnica 02: El Liderazgo

Nombre del instrumento: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO).

Autores: Equipo de asesoría y consultoría de personal (ACP)

Procedimiento: Lima – Perú.

Año: 1998.

Actualización: ACP – PsychoMetric 2015

Objetivo: Examinar la forma de dirigir el personal del grupo y de cómo el líder establece un clima organizacional.

Tipo de aplicación: Individual y colectivo.

Tiempo: El tiempo aproximado es de 15 minutos.

Dirigido a: Trabajadores de una empresa.

Número y tipo de ítems: Compuesto por 24 ítems, de tipo Likert, de un total de 32 formulados, con una puntuación de diez alternativas cada una.

Calificación del instrumento: En el protocolo de respuestas se deberá escribir los datos generales y marcar el puntaje elegido de acuerdo a la numeración de cada columna de respuesta, para proceder a la calificación, solo se clasifica los protocolos que tienen todos los ítems respondidos.

Reseña histórica: Escala de liderazgo organizacional es un instrumento que fue desarrollado por ACP en el año 1998, en Lima – Perú, la meta fue medir el comportamiento del líder o dirigente, dentro como fuera de las organizaciones, determinado ciertas peculiaridades o características de su accionar, necesitando de los tipos de grupos en los cuales interactúa, este instrumento fue elaborado

para brindar al profesional un instrumento auxiliar en el trabajo de diagnóstico organizacional.

Consigna de aplicación: El evaluado debe de leer las instrucciones y poner un valor de 0 a 10 puntos en los 24 ítems correspondientes.

Propiedades Psicométricas originales del instrumento – peruanas.

La escala de liderazgo organizacional (ELO), tiene una validez en el criterio de validez de jueces, que está conformada por cinco psicólogos organizacionales, que trabajaban en empresas públicas y/o privadas, para esta situación se llegó a someter a la validez de Ayken, llegando obtener una puntuación de 0,89 lo cual indicaba alto criterio de validez. La validez de la escala de liderazgo organizacional presenta contenidos en media en el que fueron elaborados los reactivos en base a las categorías definidas: bajo, tendencia a bajo, promedio, tendencia a alto y alto. La selección, adaptación y modificación de los reactivos fueron realizados a partir de la sugerencia de los jueces, llegando a estar las preguntas construidas con mucha meticulosidad, de manera teórica como experimental y estadística.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó una prueba piloto aplicando a 10 personas trabajadoras del municipio de Wanchaq - Cuzco, en el cual se usó el coeficiente de alfa de Cronbach, llegando a conseguir una confiabilidad del 89% en la escala del ítem 24.

3.5 Procedimientos

Para realizar la investigación, primeramente, se llegó a solicitar el permiso correspondiente por los medios formales para la adquisición de los instrumentos para la toma de datos, luego se solicitó el permiso correspondiente al municipio distrital de Wanchaq – Cuzco, y a sus trabajadores que laboran dentro, se llegó a coordinar con el psicólogo de planta, acordando fechas para la aplicación de los instrumentos validados, como también el área o personal que se evaluara, una vez coordinada la fecha se llegó a informar a los trabajadores sobre la investigación que se realizara e indicando que es de manera anónima y voluntaria luego se evaluó a los trabajadores, recolectando y obteniendo los datos para luego construir la base y poder analizarlos estadísticamente y contrastar las hipótesis, llegando a elaborar las conclusiones y luego las recomendaciones de la presente investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos se analizarán, primeramente, procesando la certeza de validez y confiabilidad en los instrumentos elegidos para la prueba piloto. Para construir la base de datos se utilizará primero el programa informático Excel, para tabular la información obtenida de las pruebas aplicadas, luego se empleara el programa estadístico informático SPSS 26 para llegar a analizar los objetivos planteados, primeramente, se analizará las variables por porcentajes y frecuencias, luego se determinará la distribución de datos llegando a emplear el estadístico Shapiro Wilk, para determinar una mayor precisión en los datos y ayudar a sugerir para

utilizarlas las pruebas paramétricas y no paramétricas, de acuerdo a los descubrimientos se llegará a decidir si el estudio de correlación de las variables será utilizara el Rho de Spearman o r de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

Según los aspectos del código de ética, esta investigación considerará el grado de compromiso como responsabilidad respectiva en el desarrollo del proyecto, también se respetará la legalidad de los autores, evitando todo tipo de plagio, debido a que los participantes presentaban la mayoría de edad, fue necesario trabajar la ética profesional como la integridad en ellos, por lo tanto manifestaron su conformidad en la participación de la investigación, mediante la firma del consentimiento informado, también cabe indicar la aprobación y autorización del municipio de Wanchaq – Cuzco, antes de realizarse la aplicación de las pruebas, asimismo se les indico a los trabajadores el tiempo que iba a necesitar para su participación y la información sobre el objetivo de la investigación, también se utilizó la declaración de principios éticos de Helsinki, dado que los trabajadores evaluados no serán perjudicados de manera alguna, resguardando su salud física y emocional, según el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú siempre se protegerá su anonimato y se empleara el consentimiento informado, también se controlara los resultados obtenidos con la debida confidencialidad del caso. Asimismo, esta investigación llega a cumplir con las normas actuales para la redacción de estudios científicos, referidas en “American Pshychological Association 2020”.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla N° 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA LIDERAZGO
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	165,21	143,76
	Desv.	17,165	18,093
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,072	,095
	Positivo	,054	,076
	Negativo	-,072	-,095
Estadístico de prueba		,072	,095
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,025 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla n° 1 se muestra el análisis de la dimensión inferencial aplicando la prueba de Kolmogorov-Smirnov el mismo que tiene como variables: Escala clima organizacional y la escala de liderazgo.

Resultado que da un valor de significancia menor al teórico de comparación, esto indica que no presenta una distribución normal ($p < 0,05$), por lo cual se llegó a utilizar el estadístico no paramétrico, siendo así una prueba concreta y eficiente.

Análisis correlacional

Tabla N° 2

Correlaciones

		ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA LIDERAZGO
Rho de Spearman	ESCALA CLIMA ORG.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,054
		N	100
	ESCALA LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,594
		N	100

En la tabla N° 2 se muestra el análisis de la dimensión análisis correlacional aplicando la prueba de Rho Spearman, toma como valores a las Variables: Escalera Clima Organizacional y Escala Liderazgo.

Se observa que el resultado obtenido en esta prueba de Rho Spearman, obtienen un coeficiente de correlación significativa $r = 0,054$ con una $p = 0,594$ esto nos quiere decir que existe una correlación entre las variables tomadas en ese sentido, se admite que los instrumentos son confiables y poseen consistencia interna.

Tabla N° 3

*Nivel de dimensión predominante del clima organizacional en el personal de la
Municipalidad de Wanchaq*

Estadísticos

		Relacion es interpers onales	Estilo de dirección	Sentido de pertenenc ia	Retribuci ón	Disponibilida d de recursos	Estabilida d	Claridad y coherencia en la dirección.	Valores colectivos
N	Válido	100	100	100	100	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	21,3300	21,8200	19,4400	22,7700	21,6200	19,8600	21,0300	17,3400

En la Tabla N° 3 se observa que en base a las N=100 como población de esta encuesta toma como dato las dimensiones de la variable Clima Organizacional las cuales han sido calculadas la media en cada una de estas y así saber el clima del personal en la Municipalidad de Wanchaq – 2020.

Así también se puede notar que la dimensión Retribución tiene un porcentaje alto de 22,77 %.

Tabla N° 4

Nivel de dimensión predominante de liderazgo en el personal de la Municipalidad de Wanchaq

Estadísticos

		Generati vo Punitivo	Generati vo Nutritivo	Racion al	Emotivo Libre	Emotivo Indócil	Emotivo Dócil
N	Válido	100	100	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		14,70	32,26	32,96	32,67	10,21	20,96

En la Tabla N° 3 se observa que en base a las N = 100 como población de esta encuesta toma como dato las dimensiones de la variable Escala Liderazgo las cuales han sido calculadas la media en cada una de estas y así saber el Resultante Liderazgo en el personal de la Municipalidad de Wanchaq – 2020.

Así también se puede notar que la dimensión Liderazgo Racional, tiene un porcentaje alto de 32,26 %.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se considera como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cuzco, 2020. En la que se llegó a obtener los resultados y se llegó a proceder la discusión.

En relación al objetivo principal se utilizó el análisis correlacional de Spearman, en la cual se llegó a obtener una correlación de manera significativa entre el Clima organizacional y el liderazgo ($p= 0,594$), también se comprobó que existe una relación directa entre las variables. Este resultado presenta relación con la investigación de Ruiz (2019) en Lima, en donde tuvo similar resultado indicando que, si existía una correlación significativa entre las variables de liderazgo y clima organizacional, debido a que en la asociación existía una inconformidad respecto en la manera que se ejercía el liderazgo de manera inadecuada. Asimismo, Contreras en su investigación de igual manera tuvo como resultado que en la institución educativa que investigaba, indicaba ciertas dificultades respecto al clima organizacional y liderazgo, la cual debían ser mediados. El colegio indicaba un desagrado respecto a cómo se ejerce el liderazgo, esto sea debido por falta del mismo o por efectuarse de manera inadecuada, lo cual también indicaba que si existía una relación entre el clima organizacional y el liderazgo ejercido en la institución. Estos hallazgos llegan a tener relación con el artículo de María Ayanz, en la que refiere que las organizaciones deben ser un lugar donde haya personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de la empresa, debido a que si desarrollan un ambiente hostil presentaran un tipo de liderazgo negativo y problemas

interpersonales entre los trabajadores. Asimismo, Alves, justifica esta teoría indicando que la buena comunicación, el respeto, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción son factores que ayudan a un clima laboral favorable y un buen tipo de liderazgo, generando una alta productividad y rendimiento en la empresa.

Por su parte Sanchez Peralta (2017), indica que las relaciones interpersonales son el centro del clima organizacional y son el resultado de los elementos organizacionales e individuales que influyen en su desarrollo.

Con relación al primer objetivo específico, se obtuvo como dimensión predominante en el clima organizacional, la Retribución lo cual indica que los trabajadores cuestionaban el grado de igualdad en la remuneración y también aquellos beneficios en su trabajo, estos resultados son similares a los datos obtenidos en la investigación de Contreras en la cual sus resultados obtenidos en la institución educativa señalaba ciertas dificultades en sus docentes como descontento hacia su trabajo, poca motivación salarial, favoritismo, entre otros, esto respecto al clima organizacional, la cual esta debía ser mediada. Joseph A. Petrick y Diana S. (2000) indicaba que los líderes deben armonizar la visión y las decisiones de la organización a través de los requerimientos, opiniones y necesidades de sus trabajadores, esto para lograr brindar un servicio y atención de calidad dentro de la organización, como también la satisfacción y seguridad de sus trabajadores.

Por otro lado con relación al segundo objetivo específico, se obtuvo como dimensión predominante en el liderazgo organizacional el tipo de liderazgo Racional, lo cual indica

esto que el grupo de trabajadores avanzan en usencia del líder, saben captar sus necesidades de la agrupación en que trabajan, saben recibir ideas y sugerencias del grupo, respetan y llegan a confiar en el grupo de trabajo y son competentes, esto resultados obtenidos son similares a la investigación de Rondan (2017) en la cual el obtuvo como resultado que la dimensión predominante en los trabajadores era el liderazgo democrático con un 53,5 % lo cual indica que es un tipo de liderazgo en donde hace participar a los trabajadores, se compromete con la organización centrándose en los trabajadores involucrándolos en las tomas de decisiones, delegando autoridad, sabe utilizar la retroalimentación como medio para dirigir a los trabajadores, asimismo sabe las necesidades de su grupo. Polinar, refiere que líder es aquella persona que sabe dirigir a los trabajadores, mediante la equidad, respeta sus necesidades y es considerado con sus colaboradores, llegando a conducir a la organización hacia sus metas. Asimismo, según Andrew J. Dubrin, refiere que el liderazgo se basa en la conexión que existe entre las personas con los objetivos personales y organizacionales, la clave es conocer y también comprender a sus colaboradores para lograr ejercer el poder sobre ellos.

Respecto a la validez externa, el presente estudio de investigación, el cual se utilizó la metodología herramientas e instrumentos correspondientes que sirvió para recopilar datos e información necesaria sobre clima organizacional y liderazgo, queda como antecedente para futuras investigaciones que deseen hallar nuevos resultados en estas variables ya mencionadas.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación concluye en lo siguiente:

Primero: Si existe una correlación significativa y directa entre las variables de Clima organizacional y liderazgo en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cuzco. Según la estadística aplicada indica que, a buen clima laboral, mejor liderazgo en los trabajadores.

Segundo: Se identificó el nivel de la dimensión predominante en el clima laboral en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq, siendo la dimensión de retribución, lo cual indica que el personal cuestiona el grado de equidad en la remuneración y los beneficios del trabajo.

Tercero: También se identificó la dimensión predominante del tipo de liderazgo de los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq, siendo el tipo de liderazgo Racional, lo cual indica que el grupo puede marchar en ausencia del líder, saben captar las necesidades del grupo, reciben ideas y sugerencias del grupo, saben respetar y confiar en el grupo, son competentes.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los datos obtenidos de la investigación, se recomienda lo siguiente:

- Llegar a crear un clima organizacional de confianza y colaboración entre los líderes y trabajadores, esto con la finalidad de lograr la participación efectiva con todos los colaboradores y también mejorar la productividad del municipio, realizando eventos en donde los trabajadores estén involucrados y participen de ello.
- Se debe continuar con el estudio de investigación con una muestra más grande para lograr generalizar los resultados, llegando a obtener conclusiones más precisas.
- También se debe realizar un estudio explicando las causas por la cual el tipo de liderazgo es Racional.
- Asimismo, también realizar un estudio indicando el motivo por la cual la variable predominante es Retribución.
- Realizar el mismo estudio de investigación dentro de un periodo determinado para observar y analizar las evoluciones de las variables de estudio de clima organizacional y liderazgo.

REFERENCIAS

- Acosta, Alberto Jorge., Fernández, Nuria., and Mollón, Marta. (2013), Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería, Madrid.
- Aiken, L. (1996). Tests psicológicos y evaluación (9a Ed.). Prentice Hall. Hispanoamérica S.A.
- Álvarez Fernández, M. (2001): El liderazgo de los procesos de mejora. En Cantón Mayo I., La implantación de la calidad en los centros educativos, Madrid.
- Álvarez, G. (1992). El constructo “Clima organizacional” concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional Vol., 11 N°. 1 y 2, México.
- Álvarez, M. 2001, El Liderazgo de la Calidad Total, Ed. Escuela Española, Madrid.
- Alves, J. (2000) Liderazgo y Clima Organizacional. Revista Psicológica del deporte, Madrid.
- Ayanz, María. 2013, ¿Qué es el clima laboral y como se estudia? Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.ar/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/874-ique-es-el-clima-laboral-y-como-se-lo-estudia>.
- Carmen Madeleine Vásquez Torres (2013) Tesis doctoral “Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paján, provincia de Ascope, durante el período octubre 2012 a febrero 2013”, La Libertad.

- Chávez Abad Richard (2007), introducción a la metodología de investigación, Universidad técnica de Machala. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2015). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- De Greene, K. La organización adaptable. Ed. Trillas, México
- Dilts, R. y Epstein, T. (2000). Aprendizaje Dinámico con PNL. Ed. Urano, Barcelona.
- Dubrin, Andrew J. (2000). Liderazgo/ Andrew J. Dubrin Martin Moheda no Caballero. Mx: México, D.F., México.
- Gemma Juan Giner (2019) el liderazgo profesional en el ámbito, revista ed. 13,Bussiness Review.
- Gibson, J. Ivancevich J. (1992). Conducta, estructura y procesos. Organizaciones. McGraw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación, Ed. Mc Graw-Hill Interamericana. México.
- Hernández, R. Fernández,C,. Baptista P. (1998). Metodología de la investigación (2a Ed.), McGraw Hill.
- Hilario, J. 2012, Administración, , Ed. McGraw - Hill, 2012. Madrid.
- International Organization Work (2018), World Employment and Social Outlook: Trends https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.
- Joseph A. Petrick y Diana S. Furr (2000) Calidad total en la dirección de recursos humanos, Furr.

- Kolb D, Rubin, I. (1974). Problemas contemporáneos. Psicología de las organizaciones, Prentice Hall.
- Luís Martínez (2013) liderazgo y equipos de trabajo: Una forma de entender la dinámica organizacional. Academy of Management Journal.
- Martínez Gallaga, Luis, 2015, Coaching de equipos de trabajo. Mexico.
- Morán, G. & Alvarado, D. (2010). Métodos de Investigación. Editorial Pearson Ed. México.
- Muchinsky, P. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Desclée de brouwer.
- Psico Estudio, (2018), Relación entre el Clima Laboral y el Liderazgo, Perú.
- Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas.
- Reimel, S. (1998). Para que se estudia la calidad de vida laboral. Revista latinoamericana de Psicología ocupacional vol., 17 N°. 1.
- Rodil, F, Mendoza F. (1980). Conceptos fundamentales sobre la organización. México.
- Rogers, E. Rogers, R. (1990). La comunicación en las organizaciones. McGraw Hill.
- Stavoula Leka (2005) La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales, Madrid.
- Toro, F. (1992). Diseño y validación de un instrumento para evaluación de clima organizacional. Revista latinoamericana de psicología ocupacional vol. 11 N°, México.

- Tosagua Vera, Marie Lial (2018), Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí MFL, Ecuador.
- Turcotte, P. (1986). Anti estrés y creatividad. Calidad de vida en el trabajo. México.
- Varela, H. (2001) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional.
Blog: Pensamiento Imaginativo.
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903.html>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	MÉTODO
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Liderazgo en trabajadores del Municipio de Wanchaq Cuzco 2020?</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre el clima organizacional y liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq. Cuzco.2020.</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Establecer qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq. Cuzco,2020</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Que se evaluará mediante la prueba Escala de Clima Organizacional</p>	<p>Tipo: Correlacional – Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental</p>
<p>Problema específico:</p> <p>a) ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional predominantes en los trabajadores del Municipio de Wanchaq, Cuzco, 2020?</p> <p>b) ¿Cuáles son las dimensiones predominantes en los Estilos de Liderazgo los trabajadores del Municipio de Wanchaq, Cuzco, 2020?</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>a) La dimensión predominante en el clima organizacional es Clima organizacional “Retribución”</p> <p>b) La dimensión predominante en el liderazgo es “Liderazgo Racional”</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar cuál es la dimensión predominante del clima organizacional en el personal de la Municipalidad de Wanchaq. Cuzco,2020.</p> <p>b) Determinar cuál es la dimensión predominante del Estilo de Liderazgo en el personal de la Municipalidad de Wanchaq. Cuzco, 2020.</p>	<p>Liderazgo: Que es evaluara mediante la prueba Escala de Liderazgo organizacional.</p>	<p>Población: Trabajadores del Municipio de Wanchaq</p> <p>Muestra: 100 trabajadores del aérea de personal de gerencia de desarrollo social</p> <p>Muestreo: Tipo Censal 100 trabajadores</p>

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Tabla de especificaciones / Matriz de Operacionalización

<u>Variable</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Definición operacional</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>	<u>Escala de medición</u>
<u>Clima organizacional</u>	El ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente “Clima Organizacional”, aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento. (Álvarez, 1992).	El Clima Organizacional se mide mediante el puntaje obtenido tras la aplicación del test Escala de Clima organizacional (Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, 2003), adaptado al Perú por ACP-PsychoMetric-Perú, 2010. Cuenta con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca, para determinar si el clima organizacional puntúa entre Adecuado (alto),	<u>Relaciones interpersonales</u>	Los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son de respeto y consideración.	1,2,3,4,5	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)
			<u>Estilo de Dirección</u>	Algunos jefes apoyan, estimulan y dan participación amplia a sus colaboradores.	6,7,8,9,10	
			<u>Sentido de pertenencia</u>	En la organización encontramos que el personal está muy orgulloso de su vinculación a la empresa. Tiene un sentimiento de compromiso y responsabilidad formal en relación con sus objetivos y programas.	11,12,13,14,15	
			<u>Retribución</u>	En la organización encontramos que el personal cuestiona el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.	16,17,18,19,20	
			<u>Disponibilidad de recursos</u>	En la organización encontramos que el grado en que los trabajadores cuentan con la	21,22,23,24,25	

<p>Promedio o Inadecuado (bajo) se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200 puntos) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido. Asimismo, en el test de escala de clima organizacional, existen 8 sub-escalas que valoran características específicas del clima organizacional.</p>	<p><u>Estabilidad</u></p>	<p>información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajo, es suficiente.</p>	<p>26,27,28, 29,30</p>
	<p><u>Claridad y coherencia en la dirección</u></p>	<p>En la organización encontramos que el grado en que los empleados ven en la empresa posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con algunos criterios cuestionables.</p> <p>En la organización encontramos que el trabajador observa el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son cuestionables con los criterios y políticas de la alta gerencia.</p>	<p>31,32,33, 34,35</p>
	<p><u>Valores Colectivos</u></p>	<p>En la organización encontramos que el personal percibe que en el medio interno: la cooperación, la responsabilidad y el respeto no son necesariamente los más adecuados.</p>	<p>36,37,38, 39,40</p>

<u>Variable</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Definición operacional</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>	<u>Escala de medición</u>
Liderazgo	Es el proceso de influir en las actividades de una persona o un grupo en los esfuerzos para alcanzar una meta en cierta situación, el proceso de liderazgo está en función del líder, el seguidor y otras variables situacionales. (Hersey y Paul, 1998).	El liderazgo se halla mediante el puntaje halado tras la aplicación del test Escala de liderazgo organizacional (Equipo de Asesoría y consultoría de Personal –ACP 1998), actualizado el 2015 por ACP, cuenta con 10 opciones de respuesta: siendo el 10 que se cumple fielmente a la persona y el 1 no se cumple en la persona, mientras que los puntajes intermedios (2,3,4,5,6,7,8 y 9), son valores promedios que se acercan o alejan, dando lugar a 6 dimensiones (tipos de liderazgo); Generativo Punitivo, Generativo Nutritivo, Racional, Emotivo libre, Emotivo indócil y Emotivo dócil.	Generativo Punitivo	Le preocupa la producción, es posesivo e Inflexible, es exigente y conservador, es desagradecido, no delega la autoridad, sólo elogia el comportamiento excepcional, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder, toma una decisión y lo anuncia.	1,7,13,19	Ordinal
			Generativo Nutritivo	Hace bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, convence a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta, y se orienta como el estilo sobreprotector.	2,8,14,20	Jamás refleja (1) Nunca refleja (2) Alguna vez (3) Pocas Veces (4) A veces refleja (5) A menudo (6) Con frecuencia (7) Muchas veces (8) Siempre refleja (9) Fiel Reflejo (10)
			Racional	El grupo marcha en ausencia del líder, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es considerado, servicial y amistoso, es competente.	3,9,15,21	
			Emotivo libre	Hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder	4,10,16,22	

Emotivo indócil	<p>racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz.</p> <p>Hace lo contrario de lo que le dicen, presenta cargas de “resentimiento”, celos rencor y grados de rebeldía, es Dominante (tipo caprichoso, da la contra), adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la Alta Dirección, fija su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder</p>	5,11,17, 23
Emotivo dócil	<p>Hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene “vergüenza”, tiene sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad sobre el grupo.</p>	6,12,18, 24

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana

Adaptado: ACP- PsychoMetric – Perú 2010

INSTRUCCIONES

El Clima Organizacional: se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización

A continuación, usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su empresa.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		X		
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Edad: _____	Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>
Dependencia donde trabaja _____	Código _____
Cargo que desempeña _____	Antigüedad _____
Nombre del jefe inmediato _____	

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe es mal educado: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe desconfía del grupo de trabajo: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. Realmente me interesa el futuro de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extras : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería mas feliz en otra Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. **La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. **La empresa brinda estabilidad laboral :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. **La empresa contrata personal temporal :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. **La permanencia en el cargo depende de preferencias personales :** ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. **De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo :** ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. Entiendo de manera clara las metas de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. Las metas de la empresa son poco entendibles : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras : ➡

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

SI TERMINO. COMUNIQUE AL EXAMINADOR. GRACIAS POR SU COLABORACION

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Autor: Equipo de asesoría y consultoría de personal (ACP) /Perú

DATOS GENERALES

Nombre:

Edad: Cargo:

Fecha:

Instrucciones

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas Ud. Debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

Marque sus respuestas en la columna Val de este protocolo.

VALORACION									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jamás Refleja	Nunca Refleja	Alguna Vez	Pocas Veces	A veces Refleja	A menudo	Con Frecuencia	Muchas Veces	Siempre Refleja	Fiel Reflejo

N°	Conductas Descriptivas	Val
1	¿Criticas lo que te rodea?	
2	¿Te preocupas por los demás?	
3	¿Confrontas con la realidad?	
4	¿Actúas en forma natural?	
5	¿Originas conflictos sin querer?	
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	
7	¿Te gusta amenazar?	
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	
9	¿Te gusta analizar y orientar?	
10	¿Te agrada ser entusiasta?	
11	¿Sientes envidia por los demás?	
12	¿Te gusta orientar a otros?	
13	¿Eres severo(a) y exigente?	
14	¿Te gusta motivar e incentivar?	
15	¿Solicitas y brindas información?	
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	
17	¿Te gusta culpar a las personas?	
18	¿Te sientes inseguro (a)?	
19	¿Eres autoritario (a)?	
20	¿Te agrada proteger y orientar?	
21	¿Tomas interés en aprender?	
22	¿Te gusta estar alegre?	
23	¿Eres resentido (a)?	
24	¿Te preocupas por los demás?	
25	¿Aceptas todo de los demás?	

Anexo 4: Autorización

CARTA N° 002-2020-GDS-MDW/C.

Cusco, 18 de diciembre del 2020

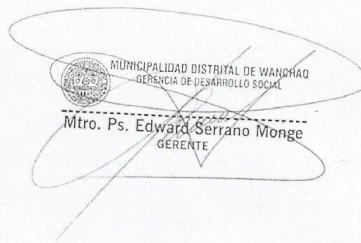
Señor:

Yonilda PUMA TINTA

Cordial saludo:

En respuesta a solicitud "*(...) brinde permiso para la aplicación de instrumentos (test Psicológicos), para fines académicos y prosiga el desarrollo de investigación "Relación entre el clima organizacional y el liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq-Cusco-2020 (...)"*", debo indicar que, su solicitud ha sido aceptada, para lo cual deberá coordinar con el Psicólogo Carlos Rodolfo Carrión Espinoza con teléfono móvil número 994692874. También indicarle que al finalizar la investigación mencionada deberá alcanzar a este despacho una copia digitalizada de los resultados.

Aprovechar esta oportunidad, para saludarla y renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
Mtro. Ps. Edward Serrano Monge
GERENTE



(084) 224272 / 222011
www.muniwanchaq.gob.pe
Av. de la Cultura N° 500 - Wanchaq

CUSCO - PERÚ

Anexo 5: Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable después de corregir | No aplicable |
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Yashira Carolina Del Pino Quispe
 DNI: 45010122

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Andina del Cusco	Licenciatura	2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Unsaac - Cusco	Docente	Cusco	2020	Docencia
02					
03					

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

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


 Mgr. Yashira Carolina Del Pino Quispe
 MINISTRO DE PSICOLOGIA EDUCATIVA
 C.P.: 23167

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Alexander Ponce de Leon Oriona

DNI: 44242134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Andina del Cusco	Psicólogo	
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	colegio San Jose L.S	P. Educativa	Cusco	2012	Psicólogo
02	colegio San Jose L.S	P. Educativa	Cusco	2021	Coordinador
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Alexander Ponce de Leon Oriona
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. N° 21608

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Observaciones: ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Jenny Arce

DNI: 41567781

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Maestría	2014-2015 (Lima)
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Antonio Abad del Cusco	Docente	Cusco	2020	Docente Pregrado
02	Universidad Global del Cusco	Director Docente	Cusco	2018-2020	Director BiSemester Universitario Docente Pregrado
03	Universidad San Antonio Abad del Cusco	Docente	Cusco	2017-2018	Docente Pregrado

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mtro. Jrs. Jenny Arce
 MAESTRA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
 C.P.S.P. 17377

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosa Elvira Marmantillo Manga

DNI: 99934721

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Agustín Arequipa	Doctor	
02	Universidad Peruana Cayetano H	Magister	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.C.V	Docencia	Cusco	2016	Docente Investigación Post
02	UNSAAC	Docencia	Cusco	2020	Docente Pae grado
03	UAP UTEA	Docencia	Cusco	2010 - 2016	Docente Pae y Post grado

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

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


 Dra. Rosa E. Marmantillo Manga
 PSICOLOGA CLINICA Y DE LA SALUD
 C.P.E. P. 0032
 HNL 00034

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable IXI Aplicable después de corregir I I No aplicable I I
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Margarita Carolina Del Pino Quispe
 DNI: 45010122

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Andina del Cusco	Licenciatura	2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNSAAC - Cusco	Docente	Cusco	2020	Docencia
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Yashira Carolina Del Pino Quispe
 INGENIERA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
 C.P.A. N.º 29167

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alexander Ponce de Leon Uriona

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemáticas de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	universidad Andina del Cusco	psicologo	
02	universidad cesar Vallejo	Magister	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	colegio san jose L-5	P. Educativa	CUSCO	2012	psicodologo
02	colegio san jose L-5	P. Educativa	CUSCO	2021	Coordinador
03					

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

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



Alexander Ponce de Leon Uriona
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. N° 21608

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jenny Vargas Escobar

DNI: 41563831

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Periana Cayetano Heredia	Maestría	2014 - 2015 (Uma)
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Antonio Abad del Cusco	Docente	Wuqo	2020	Docente Pagado
02	Universidad Global del Cusco	Director Docente	Cusco	2018 - 2020	Docente Bimester Universitario Docente Pagado
03					Docente Pagado

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. Jenny Vargas Escobar
 MAESTRIA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
 C.P.A.P. 11377

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Rosa E. M. M. Marmamilla Manga

DNI: 23924721

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Agustín de Arequipa	Doctor	
02	Universidad Peruana Cayetano H.	Magister	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César V.	Docencia	Cusco	2016	Docente - Investigación Post grado
02	UNSAAC	Docencia	Cusco	2020	Docente Pae grado
03	UAP / UTA	Docente	Cusco	2010 - 2016	Docente Pre y Post grado

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

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


Dra. Rosa E. Marmamilla Manga
 PSICOLOGA CLINICA Y DE LA SALUD
 C.Fs. P. 8359
 RNL 00084

Anexo 6: Autorización de los instrumentos



Amancio Josué EGOAVIL DORREGARAY
RUC: 10254565283

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de PUMATINTA, Yonilda quien realiza la investigación titulada "Relación entre el Clima Organizacional y el Liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq. Cusco. 2020", donde utilizarán el instrumento de mi coautoría denominado ESCALA DE LIDERAZGO ELO" y la adaptación informatizada de la ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO, ambos propiedad de ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a la mencionada persona UTILIZAR el instrumento y las herramientas señalado con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de estos instrumentos.

FIRMO este consentimiento esperando que estas herramientas puedan brindarle un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 26 de Diciembre de 2020.

ACP - PsychoMetric

Lic. Josué Egoavil D.
DIRECTOR

DNI 25456528

Anexo 7: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr /a).....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Yonilda Puma Tinta, bachiller de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relación entre el clima organizacional y el liderazgo en trabajadores de la Municipalidad de Wanchaq, Cuzco, 2020” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de clima organizacional y escala de liderazgo organizacional. De aceptar participar en la investigación, se informara todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicar cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yonilda Puma Tinta

Bachiller de la EAP de Psicología

Universidad Cesar Vallejo

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Relación entre Clima organizacional y el liderazgo en trabajadores de la municipalidad de Wanchaq, Cuzco, 2020” de la señorita Yonilda Puma Tinta, habiendo informado mi participación de forma voluntaria

Día:/ /.....-.....

FIRMA

