



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y clima organizacional en una academia
preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR:

Alcarraz Palomino, Romel Mariano (orcid.org/0000-0002-7333-6512)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)
Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, Mariano y Silvia, quienes siempre me han mostrado su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darme la apertura de mi crecimiento profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable liderazgo.....	23
Tabla 2	Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable clima organizacional.....	24
Tabla 3	Tabla cruzada liderazgo y clima organizacional.....	25
Tabla 4	Tabla cruzada dimensión orientación al trabajo en equipo y variable clima organizacional.....	27
Tabla 5	Tabla cruzada dimensión igualdad y variable clima organizacional.....	29
Tabla 6	Tabla cruzada dimensión recompensa y clima organizacional.....	31
Tabla 7	Prueba de normalidad variables y dimensiones.....	33
Tabla 8	Correlación entre el liderazgo y clima organizacional.....	34
Tabla 9	Correlación entre el orientación al trabajo en equipo y clima organizacional.....	35
Tabla 10	Correlación entre la igualdad y clima organizacional.....	37
Tabla 11	Correlación entre la recompensa y clima organizacional.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Gráfica de barras de las variables liderazgo y clima organizacional	26
Figura 2 Gráfica de barras dimensión orientación al trabajo en equipo y variable clima organizacional	28
Figura 3 Gráfica de barras dimensión igualdad y variable clima organizacional ..	30
Figura 4 Gráfica de barras dimensión recompensa y clima organizacional	32
Figura 5 Diagrama de dispersión Liderazgo y clima organizacional.....	35
Figura 6 Diagrama de dispersión orientación al trabajo en equipo y clima organizacional	36
Figura 7 Diagrama de dispersión igualdad y clima organizacional.....	37
Figura 8 Diagrama de dispersión recompensa y clima organizacional.....	38

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. En relación a la parte metodológica fue de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra se vio conformada por un total de 110 trabajadores. Para la recolección de datos se consideraron la aplicación de una encuesta y cuestionario como técnica e instrumento para las dos variables. Los resultados demostraron que el liderazgo y el clima organizacional se encontraron en una categoría de nivel bajo en un 57.3% y 54.5% respectivamente. Por otra parte, la orientación al trabajo en equipo, igualdad y recompensa se relaciona con el clima organizacional. Concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, esto se debió al $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$, Por otra parte, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue positiva y fuerte = 0.794; permitiendo que se acepte la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, recompensa, identidad.

Abstract

The research had as general objective to determine the relationship between the leadership and the organizational climate in a pre-university academy Ayacucho 2022. Regarding the methodological part, it was of applied type, correlational level, quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional. The population and sample were made up of a total of 110 workers. For the collection of data, the application of a survey and questionnaire was considered as a technique and instrument for both variables. The results showed that leadership and organizational climate were found in a low-level category at 57.3% and 54.5% respectively. On the other hand, orientation to teamwork, equality and reward is related to the organizational climate. It concludes that there is a significant relationship between leadership and organizational climate in a pre-university academy, District of Ayacucho, this is due to $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, On the other hand, Spearman's Rho correlation coefficient was positive and strong = 0.794; allowing the research hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be rejected.

Keywords: leadership, organizational climate, reward, identity.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo las empresas privadas se preocupan cada vez más por fortalecer el clima organizacional y construir un ambiente de trabajo mucho más agradable con la finalidad de que sus colaboradores puedan desarrollarse. En este contexto, en el país de México el clima laboral de las organizaciones registra una falta de liderazgo, toma de decisiones y una correcta estructura, es decir no se ofrece una visión factible afectando la dinámica socio-laboral de todos los colaboradores resaltando a priori sus resultados, eficiencia, competitividad, imagen, productividad, etcétera. Pues la causa a este problema se origina por la ausencia del líder en cada área de trabajo, logrando así establecer una mejor dirección, desarrollo profesional del personal y sobre todo tome decisiones para la conservación del clima que equivale a un ambiente de compañerismo, compromiso y adecuado desempeño de funciones (Gonzáles et al., 2021).

En esta línea, en Latinoamérica Burgos-Briones (2022), informa que en el país de Venezuela existen problemas en las empresas del sector privado enfocado en el clima laboral siendo visible por el bajo compromiso, alta rotación de empleados, deficiente productividad, renuncias y desmotivación, lo cual viene siendo provocado por la poca valoración que reciben los trabajadores, sumándose a esto, el desequilibrio salarial. Por otra parte, no se tiene bien definidas las tareas y funciones que se realizan en cada área laboral, causado por la falta de comunicación efectiva y acompañamiento de los jefes inmediatos, es decir, se carece de liderazgo.

En el país de Chile el Liderazgo y el clima organizacional son temas muy álgidos que vienen impactando en las empresas, esto a raíz de la presencia de la insatisfacción laboral; además, la ausencia de líderes es un factor que genera una alta incertidumbre y un ambiente laboral negativo, que a corto, mediano y largo plazo afectan la productividad y el cumplimiento de los objetivos (Díaz y Carrasco, 2018). De igual manera, Boy- Barreto et al. (2022), explican que el líder son piezas de gran relevancia dentro de las organizaciones, hablando en cada sector económico, esto es visible a raíz de sus habilidades para poder dirigir un grupo de trabajo y cumplir con sus propósitos.

En el ámbito nacional, en la ciudad de Tumbes las instituciones educativas privadas que brindan una educación estructurada, lo que supone un clima organizacional propicio, en gran parte, los docentes no se encuentran comprometidos con la institución, lo que viene afectando su desempeño por las condiciones de trabajo y bajos incentivos por la labor que brindan en la casa de estudio. En ese sentido, Escobedo (2020), informa que el bajo clima laboral viene generando un frecuente abandono de docentes en la búsqueda de nuevas oportunidades salariales, comprobando así que una de las principales causas de este problema es la falta de reconocimiento del desempeño que realizan y sobre todo la motivación que reciben por parte de sus jefes inmediatos que corresponde al director general. Condori-Gutiérrez (2021), sostiene que un deficiente liderazgo educativo instaura un clima inadecuado, fomenta el incumplimiento de los objetivos, una actitud negativa y limitada productividad. Frente a esta problemática, el Ministerio de Educación, (2015), conforme a la Ley Marco de Reforma de la Carrera Pública Magisterial, ha promovido los ascensos y además el perfil del líder directivo debe ser más capaz.

La problemática local no es ajena al contexto internacional como nacional, pues en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho se viene presenciando problemas relacionados al clima organizacional. Se registra una baja presencia de liderazgo que motive a sus colaboradores a través de una comunicación eficaz, demostrado la falta de habilidad de resolver problemas, ampliar su capacidad e incentivar a tener metas comunes y establecer una mejor organización; sin embargo, también existe una falta de compromiso por parte de los trabajadores, hay poca participación en trabajo en equipo, es decir, prefieren realizar sus actividades de forma individual lo que viene afectando su nivel de eficiencia y eficacia. De igual manera, otro problema que perciben los colaboradores es su baja integración en la elaboración de metas y estrategias de la academia, pues son solo algunos que puede formar parte de esta actividad siendo de gran relevancia. Otro problema relevante que destaca el área de trabajo es que la parte directiva no brinda la oportunidad a los colaboradores en poder formar parte de la toma decisiones en la calidad del servicio. Y para finalizar, los trabajadores, a pesar de tener un aumento de responsabilidad, la academia no suele proporcionar una recompensa adecuada, esto genera un malestar en los colaboradores.

En relación al clima organizacional los colaboradores se resisten a los procedimientos y reglas en la academia y consideran que no se les permite desarrollarse de forma óptima, asimismo, no se atienden de manera oportuna las necesidades y requerimientos y el área directiva no toma medidas para minimizar la burocracia a fin de mantener un ambiente de trabajo libre. De igual manera, los colaboradores no están conformes con las supervisiones que se realizan de forma específica, ello, genera un ambiente no muy grato en los colaboradores.

En este contexto, es necesario que se tomen nuevas medidas que permitan a los trabajadores tener una participación mucho más activa en las metas y objetivos y así mantener un servicio de calidad educativa.

Siendo así, se formula el problema de investigación general: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022? Los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022?

Ahora bien, fue necesario justificar el presente trabajo de investigación, en primer lugar, tuvo un valor teórico, esto debido a que contribuyó a la profundización de las teorías enfocadas al liderazgo y clima organizacional; además, las fuentes encontradas fueron determinados como sustento científico. Por otra parte, tuvo implicancia práctica, pues se buscó mejorar las condiciones del clima en el área de trabajo de la academia preuniversitaria, estableciendo una mayor relación entre todos los colaboradores, priorizando el trabajo en equipo; además, aumentar la presencia del liderazgo para que se puedan lograr los objetivos organizacionales. Asimismo, presentó una justificación metodológica, esto resuelve a la elaboración de un nuevo instrumento como un aporte más al campo científico. Y para finalizar se justificó por conveniencia, esto implica que el presente estudio fue de utilidad

para los trabajadores de la academia y de antemano para la dirección, viendo la necesidad de impulsar actividades que mejoren el clima y una mayor figura de líder.

Finalmente, el objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022., Determinar el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022., Determinar el nivel de relación entre el liderazgo en su dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

En ese contexto, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria distrito de Ayacucho, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022., Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022., Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico, inició con los antecedentes consultados de las variables, tanto en el ámbito internacional, nacional y local. Teniendo a Gonzales et al. (2018), en su artículo realizado en Venezuela, plantearon como objetivo determinar la Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las organizaciones empresariales. En cuanto a la parte metodológica, el estudio fue no experimental y de corte transversal. En base a la participación de 50 trabajadores realizaron el estudio. Para poder recopilar datos relacionados a las variables la técnica fue la encuesta. Concluyeron que las empresas no disponen de área de trabajo lo que provocan una baja eficiencia en las tareas; además, las condiciones laborales no son del todo adecuado, pues el 50% de los trabajadores se ven afectado por la baja gestión limitando su desempeño, el ambiente es muy reducido repercutiendo en su salud. Por otra parte, la desmotivación es un indicador que predomina en la empresa determinando malestar. Y para finalizar, el 72% de la muestra hace referencia que existe ausencia de liderazgo. En consecuencia, el liderazgo contribuye directamente en el clima organizacional de las empresas, por lo que es necesario que los jefes inmediatos formen parte de los equipos de trabajo.

Asimismo, Chachipanta-Beltrán et al. (2022), en su artículo realizado en Ecuador, plantearon como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo organizacional en un centro educativo. La metodología estuvo orientada al diseño no experimental y de nivel descriptivo y la unidad de análisis fueron los docentes a cargo de las unidades de estudio. Con la intención de poder recolectar los datos necesarios, se hizo uso de una encuesta. Concluyeron que, el liderazgo determina un papel sumamente importante en los centros educativos principalmente en su nivel gestión; no obstante, la participación del líder no fue esperado; es decir, la capacidad de administrar, organizar y perfeccionar una educación de calidad no alcanzó los niveles adecuados. Además, un eficiente clima organizacional es promovido por una comunicación efectiva entre todos sus colaboradores aportando de manera activa en la contribución de las metas propuestas. En este sentido, las variables guardan relación significativa baja, pues cada uno de los componentes o característica que presenta un líder promueve una regular gestión educativa.

De igual manera, Alarcón et al. (2022), en su artículo realizado en una Universidad reconocida de Colombia, plantearon como objetivo general determinar los estilos de liderazgo practicados de una universidad reconocida. En cuanto a la parte metodológica fue de tipo básica y no experimental. Se encontró integrado por 364 trabajadores quienes aplicaron encuestas para recolectar datos. Concluyeron que en cada organización hay diferentes líderes, es decir, no existe uno que predomine, pues algunos se encuentran relacionados a parte de la selección del personal y otros en las capacitaciones. Por otra parte, algunos suelen afrontar situaciones de problema entre sus colaboradores con la única finalidad de poder establecer una solución inmediata y generar un buen clima. En este sentido, el liderazgo transformacional, es el que determina mayor preferencia por lo que permite que los trabajadores puedan sentirse más comprometidos, trabajar en equipo y desarrollarse dentro del área de trabajo. En este sentido, la Universidad de Colombia debe adoptar estrategias y aplicarlas para encontrar un equilibrio y poder, cumplir con las metas y objetivos propuestos.

En cuanto, Duran et al. (2019), en su artículo realizado en Chile quienes plantearon como objetivo general determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el clima laboral, en una empresa proveedora de alimentos. De acuerdo a la metodología fue descriptivo explicativo, diseño no experimental y de temporalidad transversal. Se consideró a 278 colaboradores como muestra, y para obtener información acerca de las variables aplicaron cuestionarios. Concluyeron que el liderazgo transformacional es quien predomina entre todos los estilos registrados en la empresa, esto a su vez provoca que las demás áreas determinen niveles positivos en cuanto al compromiso y satisfacción. En este contexto, se afirma que en definitiva el liderazgo influye en el bienestar del personal laboral, lo cual produce adhesión frente a la organización. En este sentido, debe existir una mayor presencia del liderazgo transformacional principalmente por su reconocimiento y sobre todo a los resultados positivos que se generan de forma interna.

Posterior a la presentación de los trabajos previos a nivel internacional, se procede al nivel nacional, Salvador y Sánchez (2018), en su artículo desarrollado en una Unidad de Gestión Educativa, Lima, el cual tuvo como objetivo determinar

la relación entre el liderazgo de los directivos y compromiso organizacional. La metodología que sostuvieron fue un estudio de tipo básico, cuantitativo, transversal y para finalizar fue correlacional. Establecieron la participación de ciento treinta profesores como población y muestra. Para recolectar información aplicaron cuestionarios. Concluyeron que existe relación en las variables, el cual fue evidenciado a partir de la aplicación de la prueba inferencial no paramétrica de Rho de Spearman. En cuanto a los resultados descriptivos, el nivel de líder fue moderado en un 46%, esto demostró que existe aspectos que se debe mejorar como es la motivación, apoyo y organización del área de trabajo. En este sentido, la actitud de los docentes no es del todo adecuada pues no se registra un ambiente de compañerismo y se concatena con el desempeño de actividades, todo esto viene siendo provocado por la ausencia del liderazgo.

Asimismo, León et al. (2017), en su artículo realizado en la ciudad de Lima, tuvo como título Liderazgo orientado a la gente en call centers. En cuanto a la metodología, este fue correlacional y no experimental. Por otra parte, la población y muestra estuvo representada por 379 participantes considerando además la aplicación de cuestionario para recolectar datos. Concluyeron que, los trabajadores registran horarios rotativos, pues necesitan de un líder que les permitan cumplir con sus metas y motivan día a día. Por otra parte, existe mucho individualismo, es decir, a pesar de necesitar apoyo no lo solicitan, pues dejan a un lado el trabajo en equipo. Y para finalizar, el gran número de colaboradores no se encuentra comprometido con la empresa, esto debido a que no reciben el reconocimiento merecido por su esfuerzo y asimismo por el ausentismo parcial del jefe inmediato. En este sentido, las funciones del líder en el sistema organizacional de una empresa es un factor determinante que encamina y direcciona las actividades internas, esto hace referencia que su participación tiene que ser constante para el adecuado logro de los objetivos trazados.

Por su parte, De la Cruz (2022), en su artículo científico desarrollado en la ciudad de Lima, teniendo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. En relación a la metodología, fue una investigación correlacional, transversal y diseño no experimental. Se vio conformado por 30 participantes aplicando un cuestionario

como instrumento. Concluye que el desempeño de un líder repercute de manera notable en el clima laboral principalmente en los procedimientos pedagógicos, por lo que es pertinente que no solo se enfoquen en la programación de los contenidos que conforman el plan de estudio, sino también en la convivencia haciendo un análisis exhaustivo en las necesidades del capital humano y de los estudiantes. Sus hallazgos evidenciaron que en efecto existe correlación directa entre las variables estudiadas, siendo determinado mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman, logrando así aceptar la hipótesis planteada del estudio. Siendo necesario establecer condiciones que motiven a la contribución activa de los docentes.

Y para finalizar, Valderrama (2019), en su investigación realizada en el departamento de Tacna en Perú, en la cual planteó encontrar la relación entre el liderazgo organizacional y la gestión de una empresa educativa peruana. En relación al aspecto metodológico, planteó el diseño no experimental de tipo transversal, se tomó la muestra de 280 docentes; además, para obtener datos de la muestra se aplicaron cuestionarios. Concluye que la capacidad organizacional debe mejorar principalmente en los canales de comunicación, reglamento de funciones y distribución de tareas, pues fueron los indicadores que registraron poca eficiencia. De igual forma, es necesario que se enfoquen en estos aspectos que son relevantes para mantener un adecuado nivel de gestión. En cuanto al liderazgo, es determinante que se atiendan los problemas que suscitan los maestrantes; asimismo, es pertinente que los jefes inmediatos se involucren con mayor frecuencia en las actividades propuestas y en la manera del cómo lo manejan en los grupos de trabajo establecidos. En este sentido, el liderazgo organizacional se relaciona de manera directa y moderadamente significativa con la gestión de la organización.

Con la presentación de los antecedentes, se procede al origen/marco histórico de las variables iniciando por liderazgo. Respecto a la historia, el liderazgo se origina con la aparición de las civilizaciones antiguas, los líderes coordinaban esfuerzos con la sociedad y coadyuvaban en la división natural de trabajo conforme a la edad y género como: varón, mujer, niño, adulto y ancianos. En la civilización de Sumeria en el siglo 50 y 49 antes de cristo, se registraron las primeras evidencias

acerca del liderazgo organizacional, en las cuales los sacerdotes tenían consensos con el objetivo de plantear la administración de sus bienes que fue en base a el tributo impuesto por ellos a sus fieles seguidores, posteriormente se daba un registro exacto a la máxima autoridad, es decir el sumo sacerdote. Asimismo, en lo acontecido en el siglo XX a.C., surgió en Babilonia el establecimiento de preceptos legales y administrativos que requerían imponer el control a las personas allegadas a su religión y también a los procesos de cobranza. En el Siglo XII a.C., el líder hebreo, Moisés, escogió hombres de Israel, delegando autoridad para que sean sus representantes. A fines del siglo II a.C., los griegos se constituyeron como la cultura dominante de las cuales destacaban por su contribución a las matemáticas, asimismo tenían grandes exponentes en filosofía y economía, del mismo modo reconocido por sus excelentes pensadores modernos, quienes crearon el método científico que fue la base para la contribución en los aspectos de administración (Lapo, 2015).

Según Guerra (2018), el modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard establece que los líderes deben establecer un estilo que sea apropiado para los subordinados. Para comprobarlo, el modelo tiene en cuenta no sólo el estilo del líder, sino también la disposición de los seguidores, “porque sin seguidores no hay liderazgo. El comportamiento de liderazgo se clasifica determinando el comportamiento de tareas (definido como el grado en que un líder asigna tareas a los subordinados) y el comportamiento relacional (definido como el nivel en el que un líder se expresa de manera efectiva). Por otro lado, los dos principales componentes de la preparación son la capacidad (el conocimiento, las habilidades y la experiencia que un individuo o equipo aporta a una tarea) y la preparación (el grado de compromiso, motivación y confianza que un individuo o equipo necesita para ejecutar una diligencia).

Por su parte, Estrada (2007), menciona que el liderazgo, se desarrolló con la evolución del hombre, se desarrolló la civilización, se produjeron instrumentos de trabajo, se descubrió el fuego, se inventó el arco y la flecha, estas acciones se convirtieron en modelos a seguir por la comunidad primitiva y los líderes organizaban la forma de trabajo. De igual manera, Franchi (2011), indica que las personas en las organizaciones realizan modelos de comportamiento programados

en la historia de su familia y esos modelos se repite en su vida adulta, por ello, las organizaciones deben crear estrategias que favorezcan nuevos modelos constructivos y productivos, por ello, toda organización forma modelos de modelos de desempeño y comportamiento. Para Rozo-Sánchez et al. (2019), mencionan que el liderazgo es percibido como la habilidad de coordinar grupos y motivarlos para alcanzar metas establecidas. Además, facilita el crecimiento personal y el compromiso, fomenta la creatividad y potencian las habilidades de los trabajadores.

Según Navarro-Corona (2016), el liderazgo establece una relación entre un líder y un seguidor, incluye relaciones con los componentes y acciones (comportamiento) del líder, más aún, con las características, aspiraciones y necesidades de los subordinados en una entidad o sociedad, en un momento dado. Asimismo, Aguirre et al. (2017), sostienen que es una forma de motivar a otros a través de la cooperación para trabajar con pasión y conseguir las metas propuestas.

En cuanto a la definición del liderazgo, también se vincula con el concepto de que el líder orienta, acompaña y alienta al equipo de trabajo para lograr lo propuesto (Gutiérrez et al., 2019). El liderazgo cuenta con las siguientes dimensiones que son influenciar y participación, de modo que tiene cabida de intermediar en otros y es de acuerdo a sus actitudes y características, las cuales conllevan a que sus seguidores se sientan entusiasmados e identificados a seguir para lograr los objetivos (Turano & Cavazotte, 2016). Los roles de liderazgo incluyen fomentar el compromiso personal, fomentar la creatividad y desarrollar las habilidades de todos los miembros de la organización (Aguirre et al., 2016). El liderazgo desde un enfoque organizacional es un líder que se compromete con el crecimiento de las personas ayudando a crecer, desarrollar y lograr tanto las metas organizacionales como las personales (Lussier & Achua, 2016).

En relación a la Teoría Situacional de Fred Fiedler citado por Gómez (2008), parte de la afirmación de que el patrón de comportamiento "correcto" del líder tiende a depender de si la situación en el grupo es favorable o no. Los casos que definen esto son los siguientes: a) Relación líder-miembro: concierne a la relación entre el líder y el grupo asignado. Esto se evalúa por aspectos referentes a si el miembro es aceptado fácilmente y la confianza que inspira, asimismo las relaciones cálidas y amigables con los demás; b) Estructura de la tarea: se refiere a cómo es que se

planea desarrollar las actividades o se esclarece a través de pasos a seguir. Esto se mide por la precisión por la cual se muestran los objetivos y el número de propuestas aportadas, también el nivel de corrección de las propuestas, así como también con las decisiones que acuden a la autoridad, procedimientos lógicos o comentarios; y c) Poder de decisión: este es el nivel de la posición que tiene el líder y que le aprueba a seguir y consolidar su liderazgo, porque la disposición de poder incluye el nivel de influencia y aceptación para la introducción de sanciones y premios, afectando promociones o recesión de algunos miembros.

La Teoría de la trayectoria y la meta citado por Gómez (2008), esta teoría establece que el papel del líder es: a) definir las actividades o diligencias que comprometen a los miembros del grupo, b) eliminar cualquier obstáculo que pueda impedir el logro de la meta, y c) permitir que los subordinados logren la satisfacción personal. No obstante, para que esto suceda, el comportamiento del líder dependerá de la persona y la tarea. Así, esta teoría establece que estos perciben el comportamiento de un líder como aceptable en la medida en que ven el comportamiento como una fuente directa de su satisfacción, o en la medida en que lo necesitan para satisfacerlos en el futuro. Una tarea se considerará aceptable en la medida en que la relación entre el camino y la meta esté claramente establecida. Por tanto, el comportamiento de liderazgo efectivo se sostiene por la voluntad de ayudar del líder, como en la necesidad de esa ayuda por parte de los seguidores.

De acuerdo a Jiménez y Villanueva (2018), sostienen acerca de los tipos de liderazgo que existen y las cuales aportan de manera distinta en relación a las funciones y limitaciones de las entidades. Por un lado, mencionan el tipo de liderazgo autocrático que se caracteriza por tener un líder inflexible hacia sus subordinados, y además es responsable de la toma de decisiones en la organización. Por otro lado, está el liderazgo democrático en el cual se tiende a observar más participación en la toma de decisiones. De la misma manera, el liderazgo Laissez-faire que se refiere a que tiene tendencias apáticas por el hecho de que se da la entera responsabilidad en la toma de decisiones a los subordinados, quienes no reciben motivación o ayuda en este proceso. Asimismo, se encuentra el liderazgo transformacional que tiene buenos resultados en las empresas ya que se observa mejoras en la organización y se motiva a los empleados a realizar su

trabajo. En cuanto al liderazgo transaccional, se usa un método de recompensa en base a la productividad, esto significa que se debe incentivar el compromiso de sus colaboradores.

Para la evaluación del liderazgo se tomó en cuenta la teoría de Lussier y Achua (2016). En las instituciones educativas y de formación, la implementación del liderazgo gerencial es extremadamente importante. Por tal razón, su perfil y actividades deben adaptarse a las especificidades de la educación, sus resultados relacionados y sus procesos relacionados, de los cuales se derivan tales dimensiones y los indicadores.

Dimensión: orientación hacia el trabajo en equipo. Se dice que el liderazgo administrativo funciona mejor en un entorno donde los seguidores y líderes se unen como equipo de trabajo para la formulación de metas, estrategias y políticas para lograr una visión colectiva. El rol que cumple la dirección ejecutiva no tiene características autoritarias y se enfoca en ser más solidario durante su proceso de asignación. Existe más unión, de modo que el líder es considerado otro miembro igualitario del grupo. Por tal motivo, se llega a concluir que es más un mentor que un líder en sí (Lussier & Achua, 2016).

Indicador formulación de metas y estrategias, según menciona Peñafiel et al. (2020) este análisis es un conjunto de matrices diseñadas para crear políticas que definen temas como cursos de acción específicos que los administradores pueden utilizar en su mandato. De la misma manera, desarrollar políticas y procedimientos para lograr las metas y aseverar que se utilicen correctamente para que se logren las metas principales de la organización (Contreras, 2013).

Indicador visión colectiva, en relación con Muckenhirn (2010), una visión define una gran meta que es tan poderosa que todos en la asociación están motivados por ella y quieren ayudar a lograrla. Más importante aún que en los entornos de bajo impacto, la visibilidad es un factor clave para entusiasmar e involucrar a los empleados.

Dimensión: Igualdad. El tipo de liderazgo administrativo se ejerce adecuadamente cuando hay igualdad entre el ejecutivo y sus colaboradores. Es una asociación de iguales en un ambiente en específico de una relación jerárquica

de mando y control líder-seguidores. La función de la dirección ejecutiva es buscar momentos oportunos en la que se busque empoderar a los subordinados para servir, no para mandar. Cuando la igualdad, la equidad, el respeto, la confianza mutua; estos son los valores que impulsan el éxito del liderazgo. La falta de igualdad hace que este estilo de liderazgo sea casi imposible (Lussier & Achua, 2016).

Indicador valores y principios, referente a este indicador, Koffas (2017), menciona que los valores sociales son una manifestación de virtudes morales, espirituales o materiales que los encargados ambicionan a seguir, mostrándose como referentes para la buena administración y el orden gestión de la vida pública. No obstante, la moral necesita ser utilizada en la implementación de los principios de la vida social y los valores morales que corresponden a su comportamiento.

Indicador Atribución de poder, Daleoso (2017), trata de compartir el poder que hemos encontrado con los demás, sin perder el trabajo que conlleva. Al mismo tiempo, tener espacio es uno de los fenómenos naturales de las condiciones más importantes para llevar un negocio exitoso.

Dimensión: recompensa. La gerencia delega un trabajo considerable a los colaboradores. Esta mayor responsabilidad debe ir acompañada de una compensación adecuada. Los empleados que tienen más deberes y autoridad, deben tener mayor recompensa, en consecuencia, tienen éxito bajo la dirección porque están comprometidos con la misión de la entidad. Es considerablemente difícil mantener a los trabajadores sin una compensación acorde con su desempeño (Lussier & Achua, 2016).

Indicador recompensa adecuada, Vera et al. (2021), observan que el aspecto laboral forma parte de un contrato en base a la igualdad, en la cual, los trabajadores son recompensados en términos de dinero, respeto y conexiones de seguridad social.

Indicador beneficio mutuo, Alonso y García (2017), consideran un factor que fomenta un clima laboral armonioso, de respeto, apoyo mutuo y disposición para hacer y aprender. Estas actividades deben ser valoradas por los empleados porque sus efectos tendrán un impacto positivo en el ambiente de trabajo.

Después de haber presentado la teoría la primera variable se procedió con la historia del Clima Organizacional. Son las características que desarrollan las personas que integran una entidad e intervienen en el porqué de su comportamiento, también se refleja las percepciones de los empleados sobre su entorno interno lo cual influye en el rendimiento y la productividad de la organización (Uribe, 2015). Asimismo, Vesga et al. (2020), argumentan que el "clima organizacional" apareció en la literatura de psicología organizacional a fines de la década de 1930, con la publicación de artículos sobre patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente, los autores argumentan que el "clima social" existente en estudiantes, son grupos que dependen de los docentes, basado en el estilo de liderazgo, además, el término "atmósfera" se refiere al entorno social en el que se encuentra inmerso un grupo de personas y que tiene efectos psicológicos individuales y grupales.

Maja y Tjaša (2021), definen el término clima laboral como un ambiente o entorno que incentiva al liderazgo, que incluye la estimulación de actitudes o estructuras mentales positivas, creando una influencia saludable en el individuo, que es parte de los cambios e innovaciones organizacionales que le permitirán comprender por qué el esfuerzo es beneficioso para lograr las metas de la empresa, participar en capacitaciones y lograr metas personales al mismo tiempo. Asimismo, se identifican las características de las personas que integran la entidad e influyen directamente su comportamiento (García, 2009). Por otro lado, se presentan en el ámbito de la interacción del trabajador y su entorno laboral (Vesga et al., 2020). Finalmente, se refleja la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo interno, lo que afecta a su comportamiento, desempeño y, por lo tanto, la productividad organizacional. Rodríguez, (2015), considera que es la condición del medio ambiente interno de una empresa que experimentan sus miembros e influye en la conducta de éstos a partir de la estructura, responsabilidad, identidad y las relaciones que registran el área de trabajo.

En esta línea de ideas, también tenemos dos enfoques de conceptualización para el clima organizacional, de acuerdo a Iglesias y Torres (2018), el clima organizacional es la "percepción" que tiene un empleado en relación con su empresa. Se destaca que la percepción del trabajador sobre las satisfacciones y

necesidades. Por otra parte, cabe destacar que la percepción de satisfacción y necesidades de los empleados es un factor importante a tener en cuenta.

Niebles et al. (2019) explican que en el ambiente en el que una persona realiza su trabajo diario, el gerente crea conexiones dinámicas con sus subordinados y el ambiente en el que se ubican todas las personas en los diversos subsistemas de la empresa; incluso con clientes o proveedores, la interacción con los grupos es el principal objetivo externo.

Aguirre et al. (2016), mencionan que el clima organizacional está en relación a un buen ambiente de trabajo, cuyas dimensiones son: la cooperación activa de un equipo y la satisfacción de los trabajadores en su centro de labor, con respecto al conocido trabajo en equipo. De la misma manera, Martínez & Valenzo (2020), sostienen que un equipo de trabajo es un grupo cuyos miembros están en estrecha colaboración para lograr objetivos comunes y específicos a través de su sinergia positiva, responsabilidades personales, mutuas y destrezas complementarias. Asimismo, en cuanto a la dimensión de satisfacción laboral Paisal et al. (2019), definen como la actitud frecuente de un individuo hacia su trabajo, de tal modo que se encuentra edificada con las creencias personales y la práctica de los valores. Estas actitudes son identificadas en relación con las características previas del puesto, así como la percepción sobre lo que se espera lograr como trabajador.

En la evaluación de la variable clima organizacional se tuvo al autor Rodríguez (2015), quien señala algunas dimensiones sumergidas. A continuación, se describen cuatro dimensiones. Dimensión: Estructura: Representa las percepciones de los trabajadores sobre el conjunto de reglas, procedimientos, procesos y otras limitaciones que enfrentan a medida que desarrollan su trabajo. El grado en que una organización enfatiza la burocracia en lugar de un ambiente de trabajo informal y desestructurado.

Indicador procedimiento y reglas, el objetivo es especificar las actividades que se realizan en la organización con el fin de unificar los estándares en la empresa, obtener la información de la forma más adecuada, asegurar su calidad y, en definitiva, simplificar el flujo de información. Las reglas incluyen actividades prohibidas dentro de la empresa, actividades fuera de la organización que tienen

una influencia en la imagen o los beneficios, la gravedad de la infracción y las posibles medidas disciplinarias a tomar por la organización según el caso (Galaz & Ruiz, 2011).

Indicador ambiente de trabajo, Lario et al. (2022) explican que el ambiente de trabajo se trata de la salud física y mental de los empleados. Además de esto, existen factores sociales y técnicos que afectan el bienestar de los empleados. Este se empeña en lograr un buen ambiente de trabajo que impacte positivamente en la comunicación, integración, productividad y liderazgo.

Dimensión: Responsabilidad (empowerment). Es un sentido de autocontrol por parte de los integrantes de la entidad en la puesta de decisiones finales sobre el trabajo ejercido. Es el nivel de supervisión general que reciben en lugar de una supervisión específica, es la sensación de que son su propio jefe y no deben ser examinados en el lugar de trabajo (Rodríguez, 2015).

Indicador: autonomía, Faya et al. (2018), mencionan que esta habilidad se refiere a la capacidad de pensar, crear y evaluar proyectos únicos o grupales con habilidad, responsabilidad, confianza y experiencia excepcional. También se refiere a la capacidad de los trabajadores para controlar su entorno de trabajo, según el tipo de organización y el sector industrial, la autonomía de los empleados puede incluir la selección de proyectos, tareas o consumidores.

Indicador supervisión general, es una evaluación de habilidades técnicas realizada por psicólogos. Este es un trabajo relacionado con el trabajo, meta-trabajo en la intersección de la enseñanza, el aprendizaje, la educación y el apoyo en una organización o institución. El proceso social, realizado por gestores externos a la organización, es un proceso y una relación que pretende repetir la obra de arte y los sentimientos que acompañan a esta obra. También ayuda a comparar principios teóricos con ideas y prácticas cotidianas (Puig, 2012).

Dimensión: Identidad. Es un sentido de pertenencia a la empresa y eres un miembro relevante querido del equipo. Visto de una forma panorámica, el sentido de separar las metas personales de las metas organizacionales. (Rodríguez, 2015).

Indicador: sentimiento de pertenencia, es parte de la identidad, y tiene una alta concordancia entre el sentido de la participación de los integrantes de la

entidad, asimismo, tiene que ver con la imagen que brinda la empresa hacia la sociedad y cómo se visualizan de acuerdo al sentido pertenencia hacia el futuro (Robles et al., 2020).

Indicador: compartir objetivos, Landázuri (2018), explica que son hallazgos generales que la empresa espera lograr al desarrollar e implementar su visión y misión. Son considerados un motor en el comportamiento de cada colaborador, puesto que cada individuo tiene un objetivo claro, es un aliento motivacional para el logro del objetivo, que crea un compromiso y el sentido de pertenencia con cada socio que compone los objetivos personales con los objetivos de la empresa.

Dimensión: Relaciones. Es el sentido de percepción en base a los individuos de la organización sobre la existencia de un clima laboral ameno en la cual se practica buenas relaciones sociales entre unos y otros.

Indicador: Percepción de buenas relaciones sociales, Dongil y Cano (2014), sostienen que es un conjunto de habilidades y destrezas comunicativas que nos ayudan a comunicarnos con otras personas, enunciar nuestros pensamientos, sentimientos, anhelos y necesidades en cualquier situación, sin encontrarnos con conflictos, preocupaciones u otros sentimientos de mal.

Indicador: Colaboración, Báez (2011), explica que los planes aprobados por la junta tienen por objeto otorgar al empleado el poder de tomar decisiones en los asuntos que afectan su lugar de trabajo. La participación indirecta (o representación) funciona como una forma de monitorear la opinión de los empleados a través del uso de un órgano representativo, como sindicatos o comités de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, teniendo en cuenta que es un nexo fundamental entre lo establecido por la ciencia y la sociedad, ya que como lo mencionan Hilde y Jarl (2018), son conocimientos restablecidos a los espacios de demanda en una determinada situación y contexto, que fue mejorada, convertida o intervenida. Asimismo, la investigación fue de nivel correlacional, puesto a que como lo expresa Neelam (2020), tiene el propósito identificar la asociación que existe entre dos o más variables o categorías de acuerdo a un tema en especial.

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Ñaupas (2018), menciona que es el proceso que se usa para reforzar creencias o hipótesis (formuladas lógicamente dentro de una teoría o marco teórico) y para mostrar patrones de comportamiento en una población o fenómeno. De la misma manera, según Kim et al. (2022), sostienen que ésta se basa en la corriente del positivismo, y que tiene como meta la búsqueda de explicaciones acerca de los fenómenos instaurando regularidades, leyes generales que revelen el comportamiento social, debiendo sustentarse en análisis de hechos reales y escribir una representación neutral, imparcial y completa. La clave en el positivismo es medir, cuantificar y medir una serie de iteraciones que conducen a la formación de tendencias, la formación de nuevas hipótesis y la construcción de teorías a través del conocimiento, fórmula cuantitativa.

La investigación fue de nivel correlacional. Según Godwill (2015), los estudios correlacionales, valoran el grado de vinculación entre las variables, describiendo, midiendo, cuantificando y analizando la relación entre sí. El análisis se centra en saber cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de otras variables.

La investigación fue de corte transversal, y como indican Abutabenjeh y Jaradat (2018), significa que los datos de la unidad de estudio se desarrollaron en un solo momento.

El diseño de investigación fue no experimental, puesto que, tal como sostiene Igwenagu (2016), se realiza sin manipular intencionalmente las variables.

Se analiza, observa e investiga hechos o fenómenos que se realizan en los hechos, observando situaciones o hechos reales, que no hayan sido manipulados por el investigador.

3.2. Variables y operacionalización

Para la definición de la primera variable liderazgo, siendo de tipo cualitativa se considera la teoría de los autores Lussier y Achua (2016), quienes sostienen que el liderazgo desde un enfoque organizacional es un líder, el que se compromete con el crecimiento de las personas ayudando en su desarrollo y el logro de las metas personales como organizacionales

Las dimensiones de la variable liderazgo son: orientación al trabajo en equipo, igualdad y recompensa.

Para la definición conceptual de la segunda variable, clima organizacional, siendo de tipo cualitativa se tuvo al autor Rodríguez (2015), quién sostiene que es la condición del medio ambiente interno de una empresa que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos a partir de la estructura, responsabilidad, identidad y las relaciones que registran el área de trabajo.

Para poder evaluar la segunda variable se plantean las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, identidad y relaciones sociales.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población está integrada por 110 trabajadores de una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. La población hace referencia al total de trabajadores que interactúan en la academia preuniversitaria, siendo el total del universo de la investigación (Majid, 2018).

Criterio de inclusión y exclusión

En relación con lo establecido por Ortega et al. (2021), sostienen que los criterios de inclusión son necesarios para determinar si una persona califica como un individuo para la población correspondiente, no obstante, existen rasgos que las personas del grupo elegido no necesitan tener, esto quiere decir que los criterios de exclusión podrían tomarse como ejemplo a la exclusión a las personas que usan

camisa manga larga. Por tal motivo el criterio de inclusión que se consideró fue que los trabajadores que se incluyeron son: personal administrativo, tutores y profesores. Además, los criterios de exclusión fueron que se excluyó al personal de limpieza y cafetín.

La muestra constituye la totalidad de la población que corresponde a 110 trabajadores de una academia preuniversitaria, Distrito de Ayacucho, año 2022 (Casteel & Bridier, 2021).

La unidad de análisis, está representada por los trabajadores de la academia preuniversitaria (Hernández-Sampieri, & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se aplicó en la presente investigación es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario siendo considerado como una de las herramientas en el campo científico más utilizadas que permiten obtener información de primera mano a través de la percepción de los participantes (Singh y Masuku, 2014). Las encuestas como técnica de recolección de datos estuvieron diseñadas para obtener datos con un número específico de preguntas organizadas referente a ciertos requerimientos, cuya formulación necesitó de un trato cuidadoso, energía y tiempo para prepararlas apropiadamente, lo que ayudó a atraer sujetos interesados en responder. Finalmente, es un método de recolección de información mediante preguntas, las respuestas se consiguen por escrito u oralmente, con el propósito de investigar un hecho o fenómeno a través de la expresión del sujeto. De igual manera, las escalas de respuestas de los instrumentos fueron: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5) para cada variable (Fauzi & Wahyu, 2018).

El tipo de validez para los instrumentos fue la validez de contenido a través del juicio de expertos, pues tuvo la participación de 3 especialistas quienes analizaron la pertinencia, coherencia, etc., de cada instrumento dando luz verde para su respectiva aplicación a la muestra de investigación. En este sentido, los expertos indicaron que existe suficiencia en cada instrumento (Solans-Doménech et al., 2019).

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos por cada variable, se aplicó una prueba piloto alfa de Cronbach, el cual permitió evaluar estadísticamente si el cuestionario es consistente en relación a los ítems. En este sentido, el alfa obtenido para la primera variable liderazgo fue 0.968 y para la segunda variable clima organizacional correspondió a un resultado de 0.932 (Rosaroso, 2015).

3.5. Procedimientos

La investigación se desarrolló en base a una sucesión de procesos que dan lugar a la identificación del problema, propósito y elaboración de cada uno de los instrumentos, validación, prueba piloto, tratamiento de datos tanto descriptivos e inferenciales hasta la respectiva presentación del informe final que fue entre los 3 jurados que asigna la Universidad César Vallejo según la Escuela de Posgrado (Balkishan, 2018).

3.6. Métodos de análisis de datos

Se analizó el nivel descriptivo, donde Matos-Urbe et al. (2020), expresan que es la ciencia de recopilar, organizar, presentar, analizar e interpretar información de forma explicativa para describir con mayor facilidad los componentes importantes de estos datos utilizando diversos métodos ya sean tabulares, gráficos o numéricos. Para ello, se organizaron los datos mediante una tabla de contingencia y una tabla de frecuencia.

Por otro lado, en cuanto al uso de estadística inferencial, Porras-Velázquez (2017), indica que es un método para hacer generalizaciones o tomar decisiones basadas en información parcial o incompleta obtenida por un método descriptivo. De esta manera, se utilizó en primera instancia la prueba de normalidad que permitió identificar si los datos obtenidos son normales, si es así, se tomó en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov o la de Shapiro-Milk dependiendo de la cantidad de muestra.

Seguidamente, si los datos no son normales se llevó los datos a una prueba no paramétrica, en este caso Rho de Spearman, ya que como indica Raj-Niraula (2019), la aplicación de la prueba de correlación es la búsqueda de demostrar la significancia y el grado de relación que determinan las variables. Dando lugar a que

se acepte o rechace la hipótesis de investigación haciendo uso del sistema estadístico SPSS. V 25.

3.7. Aspectos éticos

Algunas cuestiones éticas que se debe tomar en consideración según Ifedha-Akaranga y Kavutha-Makau (2016), son: la abogacía y seguridad, por el hecho de que es responsabilidad del investigador diseñar un proyecto que no infrinja los derechos y la seguridad de los entrevistados o encuestados. De la misma manera, mantener en el anonimato los datos personales de los encuestados, asimismo, el investigador debe comprometerse a que éstos serán guardados confidencialmente, respetando su derecho a la privacidad. Además, se debe tener en cuenta el sentido de beneficencia, al momento de explicar el objetivo de estudio a los participantes, y la no-maleficencia que expresa y se evitará cualquier daño que pueda ocurrir en el transcurso de la aplicación de instrumentos. Cabe recalcar también el consentimiento informado o también llamado voluntario en la cual el participante acepta las condiciones a sabiendas dando su aprobación.

Por otro lado, se consideró un muestreo no probabilístico ya que como mencionan Rana et al. (2021), si las unidades se incluyen o excluyen por razones prácticas como la facilidad de acceso o las preferencias personales, como ocurre en el muestreo por conveniencia, existe el riesgo de que algunas unidades se excluyan innecesariamente, lo que también plantea cuestiones éticas.

Según los criterios tanto nacionales e internacionales utilizados para asegurar la calidad ética del estudio, en la cual se explica adecuadamente la aplicación de los principios éticos sobre el beneficio, no daño, autonomía y la equidad (Caruana, 2015). El presente trabajo se realizó sujetándose al reglamento de la Universidad César Vallejo, ciñéndose a la originalidad de la investigación, fuera de todo plagio (Ventura & Oliveira, 2022).

IV. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente capítulo se procedió a la ilustración de los resultados iniciando por las tablas de frecuencia que agrupa los datos de las dimensiones y de la variable.

Tabla 1

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable liderazgo

Dimensión y variable	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Orientación al trabajo en equipo	65	59.1%	22	20.0%	23	20.9%
Igualdad	60	54.5%	22	25.5%	28	25.5%
Recompensa	60	54.5%	24	21.8%	26	23.6%
Liderazgo	63	57.3%	22	20.0%	25	22.7%

Interpretación:

De acuerdo con la presente tabla, se aprecia que la orientación al trabajo en equipo en la academia preuniversitaria fue calificada en un nivel bajo en un 59.1%, 20.0% lo califican en un nivel medio y el 20.9% de nivel alto. Por otro lado, la dimensión igualdad se encuentra en un nivel bajo debido a que el 54.5% lo aprecia de esta manera, el 25.5% de los trabajadores lo encuentran en un nivel medio y el 25.5% fue alta. En relación a la dimensión recompensa el 54.5% indica que se encuentra en un nivel bajo, el 21.8% lo califican de manera alta y el otro 23.6% precisa que se encuentra en un nivel medio. Por último, el 57.3% de los colaboradores opinan que el liderazgo es bajo, el 20.0% en nivel medio y sólo el 22.7% lo sitúa en un nivel alto.

Tabla 2

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable clima organizacional

Dimensión y variable	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	f	%	f	%
Estructura	56	50.9%	18	16.4%	36	32.7%
Responsabilidad	56	50.9%	28	25.5%	26	23.6%
Identidad	58	52.7%	20	18.2%	32	29.1%
Relaciones sociales	65	59.1%	10	9.1%	35	31.8%
Clima organizacional	60	54.5%	29	26.4%	21	19.1%

Interpretación:

En relación a lo observado en la presente tabla, la dimensión estructura se encuentra en un nivel bajo puntuado por el 50.9%, el 32.7% nivel alto, mientras que el 16.4% expresa que es un nivel medio. Por otra parte, la dimensión responsabilidad se encuentra en un nivel bajo dado que así lo perciben el 50.9% de los encuestados, el 25.5% lo calificaron como medio, sin embargo, el 23.6% restante indican que es de nivel alto. De la misma manera, la dimensión identidad presenta un nivel bajo en un 59.1%, 31.8% alto y solo el 18.2% indica que es medio. Asimismo, en cuanto a la dimensión relaciones sociales, se observa que el 59.1% expresa que se encuentra en un nivel bajo, el 31.8% lo califican en un nivel alto, mientras que el 9.1% afirma que es de nivel medio. Finalmente, el 54.5% de los colaboradores de la academia preuniversitaria indican que la variable clima organizacional se encuentra en un nivel bajo, el 26.4% lo califican en un nivel medio, y el 19.1% restante opinan que es de nivel alto.

Tabla 3*Tabla cruzada de liderazgo y clima organizacional*

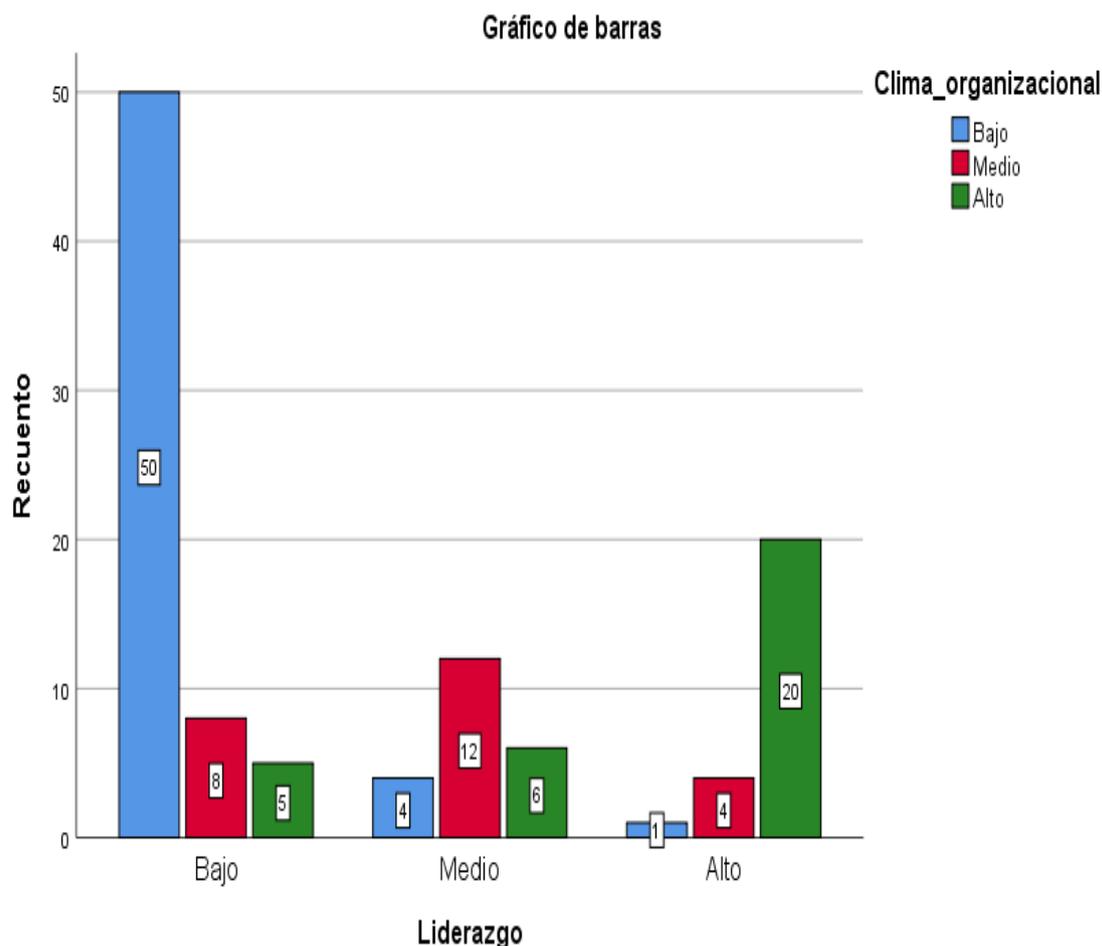
		Clima organizacional (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo (Agrupada)	Bajo	Recuento	50	8	5	63
		% dentro de Liderazgo	79.4%	12.7%	7.9%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	90.9%	33.3%	16.1%	57.3%
		% del total	45.5%	7.3%	4.5%	57.3%
	Medio	Recuento	4	12	6	22
		% dentro de Liderazgo	18.2%	54.5%	27.3%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	7.3%	50.0%	19.4%	20.0%
		% del total	3.6%	10.9%	5.5%	20.0%
	Alto	Recuento	1	4	20	25
		% dentro de Liderazgo	4.0%	16.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	1.8%	16.7%	64.5%	22.7%
		% del total	0.9%	3.6%	18.2%	22.7%
Total	Recuento	55	24	31	110	
	% dentro de Liderazgo	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	
	% dentro de Clima organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	

Interpretación:

De los resultados que se lograron obtener de una academia preuniversitaria, Distrito Ayacucho, reflejados en la presente tabla, muestra que de un total de 63 colaboradores el mismo que presenta un 100%, al liderazgo lo califican como bajo, de los cuales 50 mencionan que el clima organizacional es bajo, 8 indican que se encuentra en el nivel medio y 5 precisan que es de nivel alto. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores que representan en términos porcentuales el 100%, los colaboradores de la academia califican al liderazgo nivel medio, 12 de estos indican que el clima organizacional es de nivel medio, 6 alto y 4 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 25 colaboradores que suma el 100% los cuales integran la academia preuniversitaria califican al liderazgo en un nivel alto, 20 de esta suma precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 4 nivel medio y solo 1 fue bajo. Como resumen, del total de la muestra que suma un total de 110 colaboradores que en términos porcentuales comprueba el 100%, 55 (50%) indican que el clima organizacional es bajo, 24 (21.8%) nivel medio y 31 (28.2%) nivel alto.

Figura 1

Gráfica de barras de las variables liderazgo y clima organizacional



Interpretación:

Según la figura 1, muestra que, de un total de 63 colaboradores, al liderazgo lo califican como bajo, 50 mencionan que el clima organizacional es bajo, 8 indican que se encuentra en el nivel medio y 5 precisan que es de nivel alto. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores de la academia que califican a la variable liderazgo en nivel medio, 12 indican que el clima organizacional es de nivel medio, 6 alto y 4 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 25 colaboradores que integran la academia preuniversitaria determinan que el liderazgo es de nivel alto, 20 de estos precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alta, 4 nivel medio y solo 1 fue bajo.

Tabla 4

Tabla cruzada de la dimensión orientación al trabajo en equipo y la variable clima organizacional

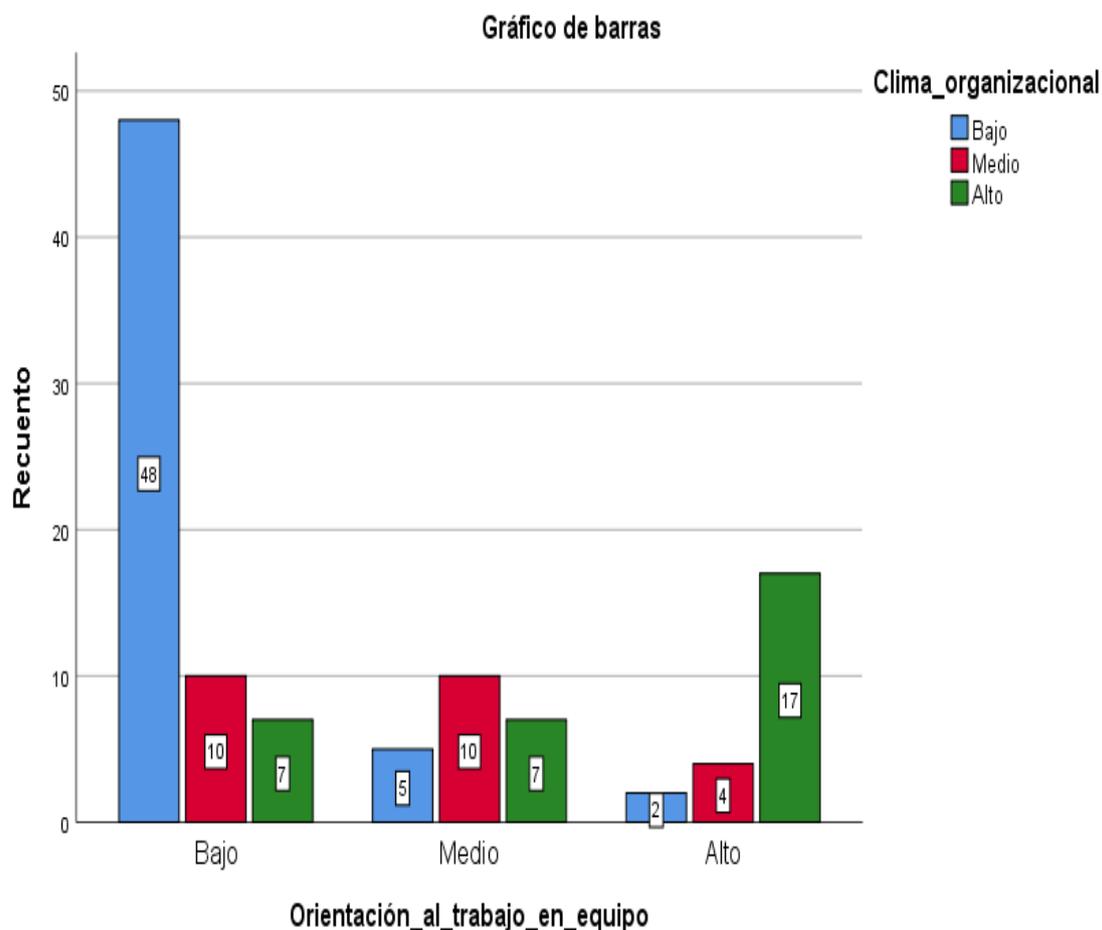
		Clima organizacional (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Orientación al trabajo en equipo (Agrupada)	Bajo	Recuento	48	10	7	65
		% dentro de Orientación al trabajo en equipo	73.8%	15.4%	10.8%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional % del total	87.3%	41.7%	22.6%	59.1%
	Medio	Recuento	5	10	7	22
		% dentro de Orientación al trabajo en equipo	22.7%	45.5%	31.8%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional % del total	9.1%	41.7%	22.6%	20.0%
	Alto	Recuento	2	4	17	23
		% dentro de Orientación al trabajo en equipo	8.7%	17.4%	73.9%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional % del total	3.6%	16.7%	54.8%	20.9%
Total	Recuento	55	24	31	110	
	% dentro de Orientación al trabajo en equipo	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	
	% dentro de Clima organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	

Interpretación:

De los resultados que se lograron obtener de una academia preuniversitaria, Distrito Ayacucho, reflejados en la presente tabla, muestra que de un total de 65 colaboradores el mismo que comprende al 100%, la orientación al trabajo en equipo lo califican como bajo, 48 hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 7 indican que se encuentra en el nivel alto y 5 precisan que es de nivel bajo. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores que corresponde al 100%, indican que la orientación al trabajo en equipo es de nivel medio, 10 indican que el clima organizacional es de nivel medio, 7 alto y 5 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 23 colaboradores que representa el 100%, califican a la orientación al trabajo en equipo como alta, 17 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 4 nivel medio y solo 1 fue bajo. Como resumen, del total de la muestra que suma un total de 110 colaboradores que en términos porcentuales comprueba el 100%, 55 (50%) indican que el clima organizacional es bajo, 24 (21.8%) nivel medio y 31 (28.2%) nivel alto.

Figura 2

Gráfica de barras de la dimensión orientación al trabajo en equipo y la variable clima organizacional



Interpretación:

Según la figura 2, de un total de 65 colaboradores, la orientación al trabajo en equipo lo califican como bajo, 48 de este total hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 7 indican que se encuentra en el nivel alto y 5 precisan que es de nivel bajo. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores de la academia que indican que la orientación al trabajo en equipo es de nivel medio, 10 indican que el clima organizacional es de nivel medio, 7 alto y 5 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 23 colaboradores que integran la academia preuniversitaria que califican a la orientación al trabajo en equipo como alta, 17 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 4 nivel medio y solo 1 fue bajo.

Tabla 5*Tabla cruzada de la dimensión igualdad y la variable clima organizacional*

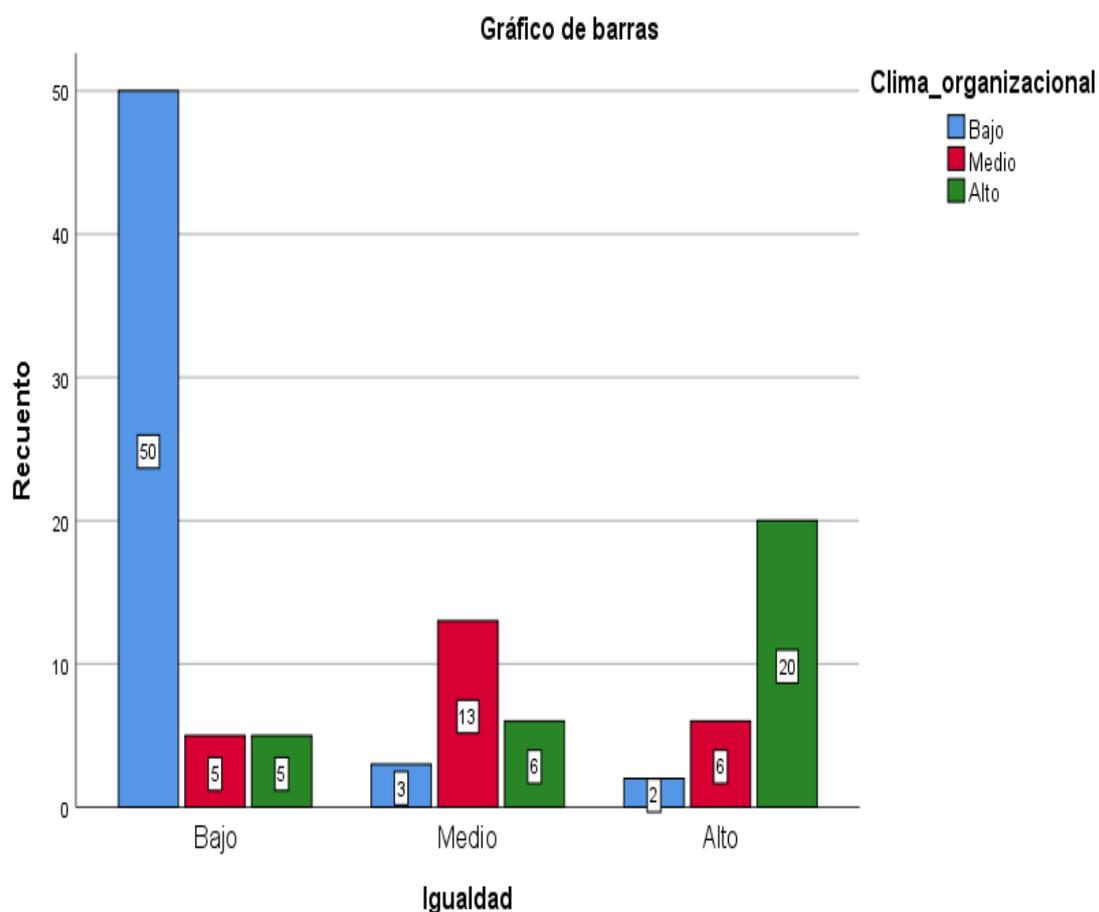
		Clima organizacional (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Igualdad (Agrupada)	Bajo	Recuento	50	5	5	60
		% dentro de Igualdad	83.3%	8.3%	8.3%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	90.9%	20.8%	16.1%	54.5%
		% del total	45.5%	4.5%	4.5%	54.5%
	Medio	Recuento	3	13	6	22
		% dentro de Igualdad	13.6%	59.1%	27.3%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	5.5%	54.2%	19.4%	20.0%
		% del total	2.7%	11.8%	5.5%	20.0%
	Alto	Recuento	2	6	20	28
		% dentro de Igualdad	7.1%	21.4%	71.4%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	3.6%	25.0%	64.5%	25.5%
		% del total	1.8%	5.5%	18.2%	25.5%
Total	Recuento	55	24	31	110	
	% dentro de Igualdad	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	
	% dentro de Clima organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	

Interpretación:

De los resultados que se lograron obtener de una academia preuniversitaria, Distrito Ayacucho, reflejados en la presente tabla, muestran que de un total de 60 colaboradores el mismo que comprende al 100%, la igualdad lo califican como bajo, 50 hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 5 indican que se encuentra en el nivel medio y 5 precisan que es de nivel bajo. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores que corresponde el 100%, indican que la igualdad es de nivel medio, 13 de este total indican que el clima organizacional es de nivel medio, 6 alto y 3 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 28 colaboradores que representa el 100%, califican a la igualdad como alta, 20 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 6 nivel medio y solo 2 fue bajo. Como resumen, del total de la muestra que suma un total de 110 colaboradores que en términos porcentuales comprueba el 100%, 55 (50%) indican que el clima organizacional es bajo, 24 (21.8%) nivel medio y 31 (28.2%) nivel alto.

Figura 3

Gráfica de barras de la dimensión igualdad y la variable clima organizacional



Interpretación:

Según la figura 5 de un total de 60 colaboradores, la igualdad lo califican como bajo, 50 hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 5 indican que se encuentra en el nivel medio y 5 precisan que es de nivel bajo. En seguida, de un recuento de 22 colaboradores, indican que la igualdad es de nivel medio, 13 de este total indican que el clima organizacional es de nivel medio, 6 alto y 3 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 28 colaboradores, califican a la igualdad como alta, 20 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 6 nivel medio y solo 2 fue bajo.

Tabla 6*Tabla cruzada de la dimensión recompensa y el clima organizacional*

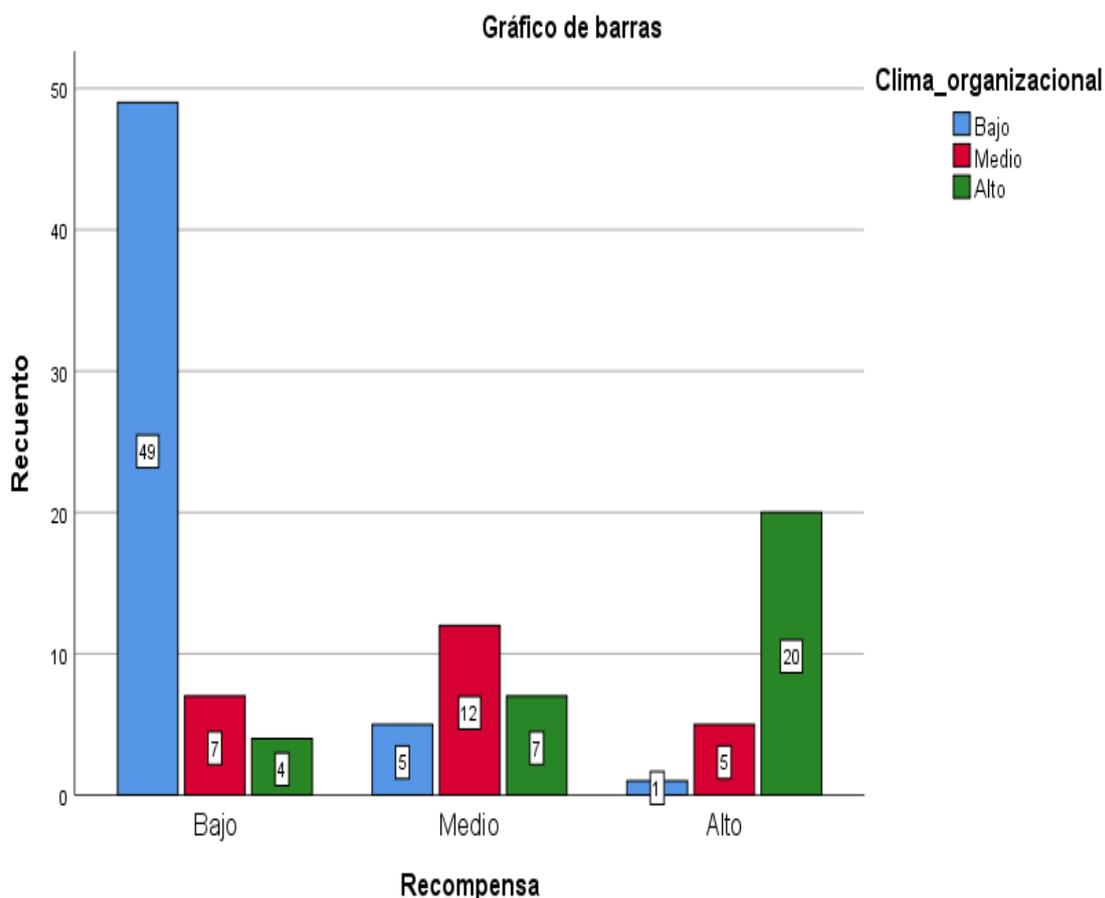
		Clima organizacional (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Recompensa (Agrupada)	Bajo	Recuento	49	7	4	60
		% dentro de Recompensa	81.7%	11.7%	6.7%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	89.1%	29.2%	12.9%	54.5%
		% del total	44.5%	6.4%	3.6%	54.5%
	Medio	Recuento	5	12	7	24
		% dentro de Recompensa	20.8%	50.0%	29.2%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	9.1%	50.0%	22.6%	21.8%
		% del total	4.5%	10.9%	6.4%	21.8%
	Alto	Recuento	1	5	20	26
		% dentro de Recompensa	3.8%	19.2%	76.9%	100.0%
		% dentro de Clima organizacional	1.8%	20.8%	64.5%	23.6%
		% del total	0.9%	4.5%	18.2%	23.6%
Total	Recuento	55	24	31	110	
	% dentro de Recompensa	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	
	% dentro de Clima organizacional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	50.0%	21.8%	28.2%	100.0%	

Interpretación:

De los resultados que se lograron obtener de una academia preuniversitaria, Distrito Ayacucho, reflejados en la presente tabla, muestran que de un total de 60 colaboradores el mismo que comprende al 100%, la recompensa lo califican como bajo, 49 hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 7 indican que se encuentra en el nivel alto y 4 precisan que es de nivel alto. En seguida, de un recuento de 24 colaboradores que corresponde el 100%, indican que la recompensa es de nivel medio, 12 de este total indican que el clima organizacional es de nivel medio, 7 alto y 5 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 26 colaboradores que representa el 100%, califican a la recompensa como alta, 20 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 5 nivel medio y solo 1 fue bajo. Como resumen, del total de la muestra que suma un total de 110 colaboradores que en términos porcentuales comprueba el 100%, 55 (50%) indican que el clima organizacional es bajo, 24 (21.8%) nivel medio y 31 (28.2%) nivel alto.

Figura 4

Gráfica de barras de la dimensión recompensa y el clima organizacional



Interpretación:

Según la figura 4, muestran que, de un total de 60 colaboradores, la recompensa lo califican como bajo, 49 hacen referencia que el clima organizacional es bajo, 7 indican que se encuentra en el nivel alto y 4 precisan que es de nivel alto. En seguida, de un recuento de 24 colaboradores, indican que la recompensa es de nivel medio, 12 de este total indican que el clima organizacional es de nivel medio, 7 alto y 5 de nivel bajo. Para finalizar, de un recuento de 26 colaboradores, califican a la recompensa como alta, 20 precisan que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, 5 nivel medio y solo 1 fue bajo.

En este apartado se presenta la prueba de normalidad de las variables y dimensiones, el cual tiene como finalidad determinar la distribución de los datos para la aplicación de la prueba de correlación. Además, el nivel de significancia fue del 0.05. En este sentido, si el Sig <0,05, datos no normales, rechazamos la H₀ y aceptamos la H_a; no obstante, si el Sig ≥0,05, datos normales, aceptamos la H₀ y rechazamos la H_a.

Hipótesis

H₀: Los datos mantienen una distribución normal

H_a: Los datos no mantienen una distribución normal

Tabla 7

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.141	110	0.000
Orientación al trabajo en equipo	0.169	110	0.000
Igualdad	0.145	110	0.000
Recompensa	0.181	110	0.000
Clima organizacional	0.187	110	0.000
Estructura	0.216	110	0.000
Responsabilidad	0.208	110	0.000
Identidad	0.186	110	0.000
Relaciones sociales	0.205	110	0.000

Interpretación:

La tabla muestra un nivel de significancia 0,000 < 0.05, permitiendo identificar que los datos de cada variable y dimensiones no presentan una distribución normal. Además, la muestra fue superior a 50 participantes se vio la necesidad de tomar en cuenta a prueba de kolmogorov-Smirnov^a. En este sentido, la prueba de correlación corresponde a Rho de Spearman el cual permitirá contrastar las hipótesis de investigación. Se procede a rechazar la H₀ y aceptar la H₁.

Para la contrastación de la hipótesis general y específica se consideró un nivel de significancia menor del 0.05. En este sentido, si el p-valor es < 0.05 permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula; no obstante, si el p-valor es > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis general

H₀: No existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho 2022.

H_a: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho 2022.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo y el clima organizacional

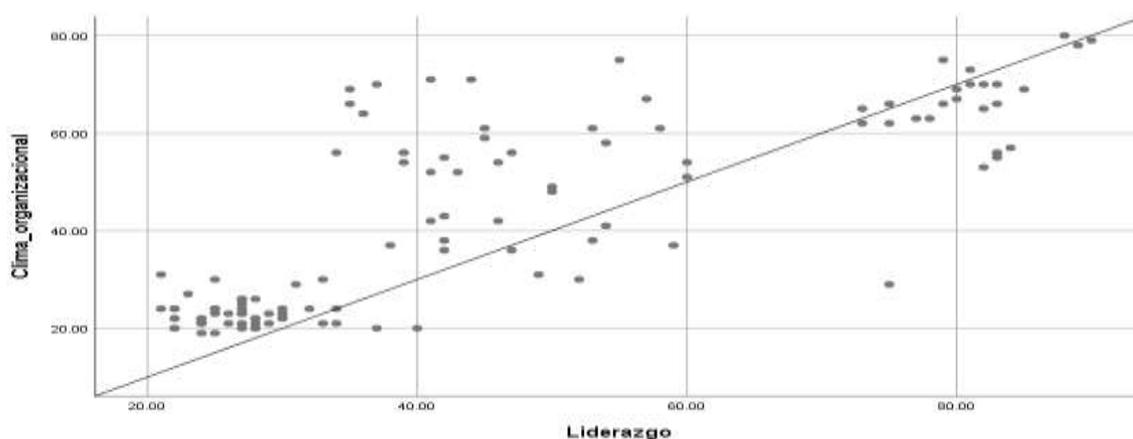
		Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación .794**
		Sig. (bilateral) .000
		N 110

Interpretación:

En la tabla muestra un p-valor fue $0.000 < 0.05$ indica que existe suficiente evidencia estadística que hay relación. Por otra parte, el coeficiente de correlación Rho de spearman fue = 0.794 positiva y fuerte. Donde se concluye que el liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Figura 5

Diagrama de dispersión Liderazgo y clima organizacional



Interpretación:

La figura 5 muestra la distribución de los datos del liderazgo con clima organizacional, la nube de respuesta y el apoyo de la línea denota visualmente que los datos se relacionan. Esto resuelve que mientras más alta sea el liderazgo, el clima organizacional también será alta.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

H_a: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional

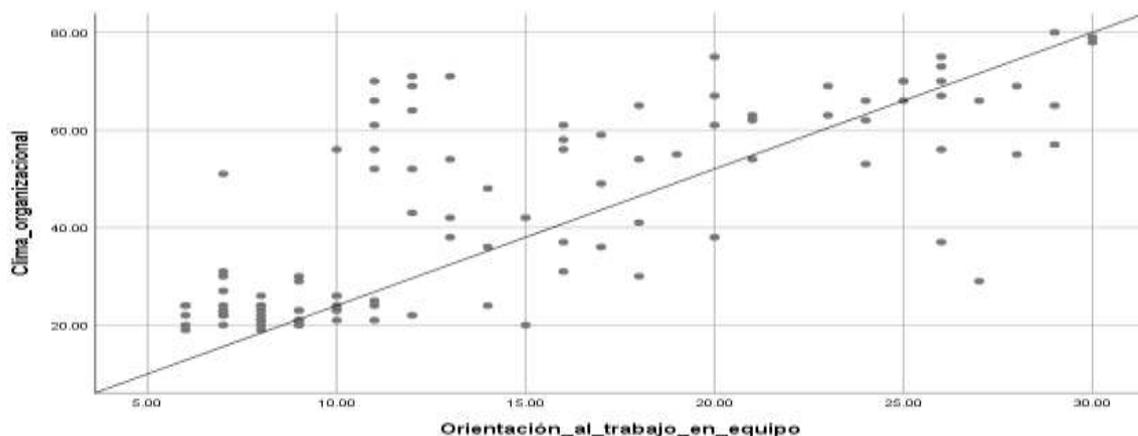
		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Orientación al trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.758**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110

Interpretación:

En la tabla muestra un p-valor obtenido fue $0.000 < 0.05$ lo cual indica que existe suficiente evidencia estadística que hay relación. Por otra parte, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue = 0.758 positiva y fuerte. Donde se concluye que la orientación al trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Figura 6

Diagrama de dispersión orientación al trabajo en equipo y clima organizacional



Interpretación:

La figura 6 muestra la distribución de los datos de la dimensión orientación al trabajo en equipo con el clima organizacional, la nube de respuesta y el apoyo de la línea denota visualmente que los datos se relacionan. Esto resuelve que mientras más alta sea la orientación al trabajo en equipo, el clima organizacional también será alta.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria distrito de Ayacucho, 2022.

H_a: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la igualdad y el clima organizacional

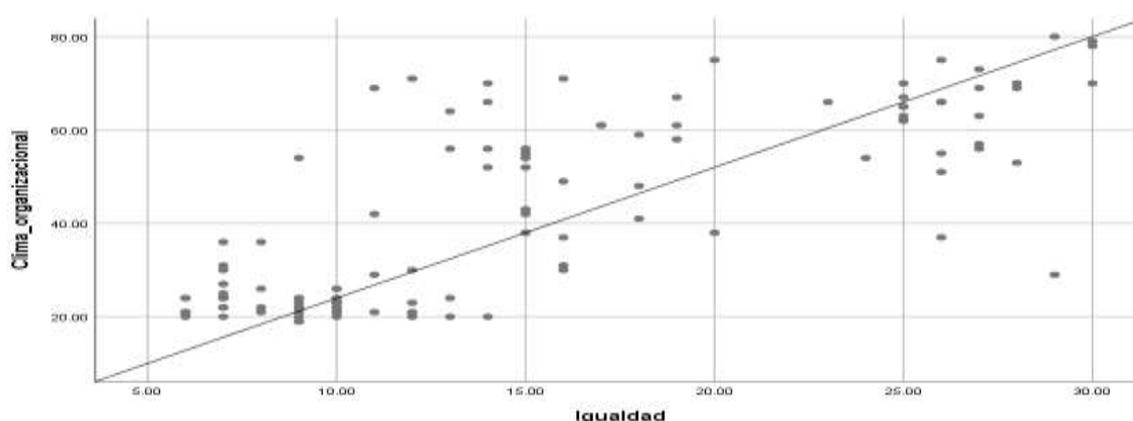
		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Igualdad	Coefficiente de correlación	.752**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110

Interpretación:

La tabla muestra un p-valor obtenido fue $0.000 < 0.05$ lo cual indica que existe suficiente evidencia estadística que hay relación. Por otra parte, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue = 0.752 positiva y fuerte. Donde se concluye que la igualdad se relaciona significativamente con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Figura 7

Diagrama de dispersión igualdad y clima organizacional



Interpretación:

La figura 7 muestra la distribución de los datos de la dimensión igualdad con el clima organizacional, la nube de respuesta y el apoyo de la línea denota visualmente que los datos se relacionan. Esto resuelve que mientras más alta sea la igualdad, el clima organizacional también será alta.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria distrito de Ayacucho, 2022.

H_a: Existe un nivel de relación significativa entre el liderazgo en su dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la recompensa y clima organizacional

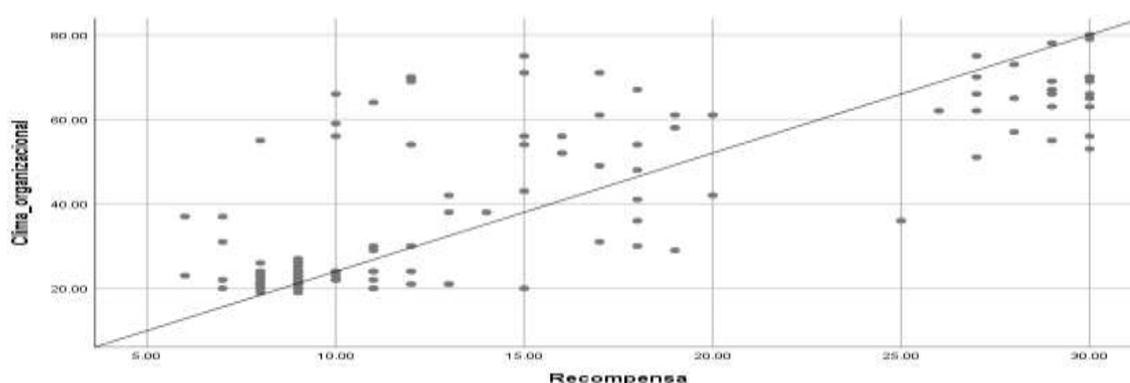
		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	.729**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110

Interpretación:

La tabla muestra un p-valor obtenido fue $0.000 < 0.05$ indica que existe suficiente evidencia estadística que hay relación. Asimismo, el coeficiente de correlación De Rho de Spearman fue = 0.729 positiva y fuerte. Lo que permitió concluir la recompensa se relaciona significativamente con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, Distrito de Ayacucho, 2022.

Figura 8

Diagrama de dispersión recompensa y clima organizacional



Interpretación:

La figura 8 muestra la distribución de los datos de la dimensión recompensa con el clima organizacional, la nube de respuesta y el apoyo de la línea denota visualmente que los datos se relacionan. Esto resuelve que mientras más alta sea la recompensa, el clima organizacional también será alta.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como principal propósito en determinar el nivel de relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022, para tal efecto la primera variable liderazgo, estableció tres dimensiones: orientación al trabajo en equipo, igualdad y recompensa; no obstante, la segunda variable clima organizacional, contó con cuatro dimensiones: estructura, responsabilidad, identidad y relaciones sociales. Por otra parte, el instrumento que se elaboró, posibilitó comprobar cada hipótesis de investigación.

De tal manera, como objetivo general, se logró determinar que el liderazgo se relaciona de forma significativa, positiva y fuerte con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022, el cual fue comprobado con el nivel de significancia obtenido de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman y el diagrama de dispersión de puntos logrando afirmar con el apoyo de la línea que los datos guardan relación.

Los resultados del estudio calificaron tanto al liderazgo como el clima organizacional en términos bajos; además, 82 de los 110 participantes del estudio, calificaron al liderazgo y clima organizacional con medidas semejantes (50 bajo-bajo, 12 medio-medio, y 20 alto-alto). Esto hace referencia que la unidad de estudio (academia preuniversitaria) a medida que el liderazgo mejore el nivel del clima organizacional mejorará. Resultado que es similar a lo encontrado por, Gonzales et al. (2018), en su artículo realizado en una empresa comercial en Venezuela, plantearon una investigación sobre el liderazgo y clima organizacional, teniendo la participación de 50 colaboradores como muestra de estudio, donde llegaron a concluir que el liderazgo contribuye de forma directa en el clima organizacional de las empresas, es decir, guardan relación positiva y significativa. Por otra parte, la condición laboral de sus colaboradores en relación a la motivación se vio reducido. A razón de ello la teoría de los autores Rozo-Sánchez et al. (2019), mencionan que el líder con altas capacidades y hábitos de trabajo crea un clima laboral y facilita la superación individual y colectiva de los colaboradores que forman parte de una organización.

En este sentido, con el aporte teórico, trabajo previo y los resultados obtenidos del objetivo general, se analizó que la presencia del líder en las empresas permite que se logren las metas, objetivos y contribuye en la mejora del clima laboral, haciendo que los colaboradores muestren un mayor compromiso con sus funciones.

En cambio, Chachipanta-Beltrán et al. (2022), en su artículo realizado en un centro educativo en Ecuador, indicaron que la capacidad del líder en las instituciones educativas no ha brindado el soporte necesario en poder administrar, organizar y establecer la perfección en la calidad educativa. Si bien es cierto el clima organizacional es determinante para mantener una comunicación efectiva entre todos los colaboradores; sin embargo, no se lograron cumplir con las metas institucionales, es decir, el líder no contribuyó al equipo de trabajo y de igual manera al clima laboral.

No obstante, Navarro-Corona (2016), con su aporte teórico establece que existe una relación entre el líder y el seguidor, pues dicha relación incluye ciertas características como es el caso de aspiraciones y las necesidades que presentan los subordinados de una empresa en un momento determinado. Según lo mencionado en el aporte teórico y trabajo previo, se analizó que para poder mantener un buen clima organizacional es determinante contar con la presencia del liderazgo; sin embargo, el líder debe de contribuir en las aspiraciones del equipo para que la empresa pueda desarrollarse y los colaboradores puedan relacionarse entre sus demás compañeros, sentirse identificados con la institución y establecer un buen ambiente de trabajo, donde puedan colaborar en el logro de los objetivos institucionales.

En cuanto al primer objetivo específico, se logró determinar que la orientación al trabajo en equipo presentó una relación significativa, positiva y fuerte con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. Los resultados del estudio califican tanto a la orientación al trabajo en equipo y clima organizacional en términos bajos; además, 75 de los 110 participantes del estudio, calificaron a la dimensión y variable con medidas semejantes (48 bajo-bajo, 10 medio-medio, y 17 alto-alto). Esto hace referencia que la unidad de estudio

(academia preuniversitaria) a medida que la orientación al trabajo en equipo mejore el nivel del clima organizacional mejorará.

Resultado que es similar a la investigación de Duran et al. (2019), quienes demostraron el liderazgo tomando en cuenta la orientación al trabajo en equipo se relaciona con el clima organizacional en una empresa proveedora de alimentos en el país de Chile; además, los resultados explican que la presencia del liderazgo en las empresas genera resultados positivos provocando niveles de satisfacción y compromiso por parte de los colaboradores; es decir, el liderazgo determina relación positiva con el clima laboral. No obstante, los resultados obtenidos son diferentes a la investigación que presentaron Alarcón et al. (2022), quienes desarrollaron un estudio en una Universidad reconocida de Colombia, demostrando que el liderazgo transformacional es lo que mayormente predominan en las instituciones de formación profesional, pues este tipo de líder logró establecer soluciones inmediatas a los problemas que se producen de forma interna a diferencia del líder directivo y administrativo estableciendo un buen clima.

A razón de ello se tiene la postura teórica de los autores, Lussier y Achua (2016), quienes mencionan que un líder administrativo al reflejar un mayor trabajo en donde los jefes inmediatos y sus subordinados puedan reunirse como un equipo se logrará obtener un clima laboral adecuado. Además, con esta metodología la formulación de estrategias, metas y sobre todo políticas las organizaciones podrán tener una mejor visión colectiva.

En relación a lo mencionado en el párrafo anterior, el liderazgo orientado al trabajo en equipo hace que los colaboradores se sienten más comprometidos con sus funciones priorizando el cumplimiento de las metas y objetivos. De igual manera, es preciso la adopción de estrategias y sean aplicadas para mantener un equilibrio. En consecuencia, es determinante hacer mención que el trabajo en equipo y el acompañamiento de un líder es muy beneficioso si se trata de cumplir con las funciones que asigna una empresa.

De acuerdo al segundo objetivo específico, donde se determinó que la igualdad presentó una relación significativa, positiva y fuerte con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. Los resultados del estudio califican tanto a la igualdad y el clima organizacional en términos bajos; además, 83 de los 110 participantes del estudio, calificaron a la

dimensión y variable con medidas semejantes (50 bajo-bajo, 13 medio-medio, y 20 alto-alto). Esto hace referencia que la unidad de estudio (academia preuniversitaria) a medida que la igualdad mejore el nivel del clima organizacional mejorará.

A razón de ello, la teoría de Lussier y Achua (2016), establecen que la igualdad entre los colaboradores en las empresas contribuye de forma positiva a establecer un adecuado clima laboral. En esta dimensión se contempla el respeto, confianza y honestidad cuando se refiere a la igualdad para incurrir al éxito del líder administrativo; sin embargo, al registrarse ausencia de la igualdad hace que este tipo de líder sea totalmente inoperable. Resultado que es similar a la investigación encontrado por De la Cruz (2022), quien demostró en un estudio realizado en un Instituto Superior Tecnológico de Lima, que el liderazgo se relaciona con el clima laboral en los centros educativos, el mismo que fue comprobado con la aplicación de Rho de Spearman con un $v\text{-valor}=0.000 < 0.05$, pues un líder repercute de forma notable en el ambiente laboral y en los procesos pedagógicos, siendo necesario que la programación de contenidos se orienten a mejorar la convivencia y contribuyan a la motivación activa de los docentes para establecer una mayor enseñanza.

Por su parte, Gutiérrez et al. (2019), en su teoría explican que un líder es el que orienta, alienta y establece igualdad en un ambiente de trabajo entre todos los miembros que conforman una empresa. Esto pone como evidencia que el liderazgo influye ante los seguidores manteniendo el nivel de entusiasmo y persistiendo en el logro de sus objetivos.

En cambio, la investigación que presentaron León et al. (2017), realizado en un call center de Lima, demostraron que el liderazgo presenta una relación baja con el clima organizacional, pues el líder cumple moderadamente las funciones de la empresa, esto pone como evidencia que su participación tiene que ser objetiva cumpliendo sus objetivos sin mayor dificultad.

Por otra parte, un problema más que presencian en las empresas es el individualismo, es decir, el gran número de trabajadores a pesar de requerir el apoyo de sus compañeros de área, no suelen recurrir al trabajo en equipo. Esto también suele verse influenciado por la ausencia de los jefes inmediatos quienes deben comprometerse para solucionar ese problema. De igual manera, Aguirre et

al. (2016), en su teoría mencionan que el rol de un líder fomenta un mayor compromiso, igualdad, creatividad y el desarrollo de capacidades de todas las personas que se encuentran dirigiendo en una organización.

En relación a lo señalado en el párrafo anterior, se confirma que la dimensión igualdad como característica del líder administrativo en las instituciones educativas, permite a los trabajadores tener las mismas oportunidades para contribuir positivamente en los objetivos y metas de la empresa mejorando el clima organizacional desde el punto de vista de su estructura, responsabilidad, identidad y relaciones sociales; es decir, mayor aceptación de los procedimientos y reglas, ambiente de trabajo, sentimiento de pertenencia y buenas relaciones sociales. En este sentido, para lograr el resultado esperado es preciso contemplar honestidad, respeto y confianza, el mismo que agrupa valores y principios entre el líder y sus seguidores.

Como tercer objetivo específico se logró determinar que la recompensa presentó una relación significativa, positiva y fuerte con el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022. Los resultados del estudio califican tanto a la recompensa y el clima organizacional en términos bajos; además, 81 de los 110 participantes del estudio, calificaron a la dimensión y variable con medidas semejantes (49 bajo-bajo, 12 medio-medio, y 20 alto-alto). Esto hace referencia que la unidad de estudio (academia preuniversitaria) a medida que la recompensa mejore el nivel del clima organizacional mejorará.

A razón de ello se tiene el aporte teórico de los autores Lussier y Achua (2016), quienes mencionan que la recompensa mejora el clima laboral en las empresas estableciendo un mayor compromiso y motivación de los colaboradores. Por tanto, los colaboradores con cierto grado de responsabilidad son recompensados, pero es pertinente que el líder les motive y sobre todo se comprometa con la misión que fue básicamente encomendada. Por consiguiente, sin recompensa del desempeño de los colaboradores, es complicado mantener un buen clima organizacional.

Estos resultados son diferentes a lo encontrado por Valderrama (2019), en su artículo realizado en una empresa educativa en Tacna, quien sostiene que el liderazgo organizacional se relaciona moderadamente con la gestión de la organización. Por otra parte, hace referencia que los canales de comunicación,

distribución de tareas y reglamento de funciones no son los más adecuados. Con respecto al liderazgo, es preciso que se atiendan los problemas que presentan los maestrantes que supone una mayor recompensa por las actividades que desarrolla el personal, siendo un indicador que genera motivación para el cumplimiento de sus propósitos. De igual forma, Salvador y Sánchez (2018), en su artículo científico desarrollado en una Unidad de Gestión Educativa, Lima, sus principales hallazgos resaltan que existe relación directa entre las variables que concierne al liderazgo y clima organizacional, el mismo que fue identificado con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$. El nivel de liderazgo fue calificado moderado en un 46%, lo que demuestra que existen aspectos que deben de mejorarse como es el apoyo y motivación a la plana docente, pues la presencia de un ambiente de trabajo poco favorable provoca que el desempeño de las actividades no concatena con las metas establecidas. Siendo necesario una mayor participación del líder.

En relación a lo señalado en el párrafo anterior, se confirma que la recompensa se relaciona con el clima organizacional en las empresas; además, representa una fuente de motivación en los colaboradores para el logro de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que el nivel de significancia entre el liderazgo y clima organizacional distrito de Ayacucho, 2022 fue positivo y fuerte. Además, las variables fueron calificados en términos bajos y presentando medidas semejantes siendo el más determinante (50 bajo-bajo). Esto pone como evidencia que, mientras más alta sea el nivel del liderazgo y determine mejoras, el clima organizacional determinará el mismo comportamiento con resultados favorables. Permitiendo de esta forma que se acepte la hipótesis de investigación y se rechace la hipótesis nula.

Segunda. Se llegó a concluir que el nivel de significancia entre la orientación al trabajo en equipo y el clima organizacional distrito de Ayacucho, 2022 fue positivo y fuerte. Además, la dimensión y la variable fueron calificados en términos bajos y presentaron medidas similares siendo el más determinante (49 bajo-bajo). Todo esto da lugar a que, mientras más alta sea el nivel de la orientación al trabajo en equipo y determine mejoras, el clima organizacional determinará el mismo comportamiento con resultados favorables. Esto permitió que se acepte la hipótesis de investigación y se rechace la hipótesis nula.

Tercera. Se identificó que el nivel de significancia entre la dimensión igualdad y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022 fue positiva y fuerte. Asimismo, la calificación que determinaron la dimensión y la variable se encontraron en medidas similares siendo de nivel bajo. Esto indica que, mientras se mejore la igualdad en la academia entre sus colaboradores, el nivel del clima organizacional será positivo, lo que permitió que se acepte la hipótesis de investigación.

Cuarta. Se concluye que el nivel de significancia entre la dimensión recompensa y el clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022 fue positiva y fuerte. Además, la dimensión y variable fueron calificados en términos bajos y presentaron medidas similares siendo el más determinante (50 bajo-bajo). Esto hace referencia que, mientras mayor recompensa perciban los colaboradores por su labor, el clima organizacional determinará resultados positivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Habiendo determinado que el liderazgo y el clima organización presentan un nivel de relación significativa y fuerte, y que la orientación al trabajo en equipo, igualdad y recompensa fueron calificados en términos bajos, se recomienda a los directivos de la academia preuniversitaria, a fomentar el crecimiento personal, compromiso, creatividad y potenciar las habilidades de los trabajadores considerando como instrumento el coaching empresarial buscando que los colaboradores sean más efectivos y se pueda mejorar el clima laboral considerando aspectos de gran relevancia como es la estructura, responsabilidad, identidad y relaciones sociales que se registran de forma interna en la empresa.

Segunda. Evidenciando que la orientación al trabajo en equipo y clima organizacional presentaron una relación positiva y fuerte, y haber determinado una calificación en términos bajos, se recomienda a los directivos de la academia preuniversitaria, mejorar las habilidades blandas de los trabajadores teniendo como figura al director de formación, con la finalidad de tener una comunicación efectiva capacidad de resolver problemas, desarrollar la inteligencia emocional para aquellos que se sienten pocos valorados, y por último trabajar en la positividad haciendo que el trabajo en equipo no sea una opción, participando en la formulación de metas, estrategias y políticas para lograr una visión colectiva. Todo esto traerá consigo un buen ambiente de trabajo, atendiendo de forma oportuna las necesidades y requerimientos de los colaboradores.

Tercera. Gracias al nivel de relación que presenta la igualdad y el clima organizacional el cual fue positiva y fuerte, y demás de que fueron calificados en un nivel bajo, se recomienda a los directivos de la academia preuniversitaria, fomentar la práctica de valores como honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores. Estas decisiones generarán que el clima organizacional sea el esperado donde los trabajadores puedan desarrollarse de forma óptima sintiéndose identificados con la organización.

Cuarta. Para finalizar, existiendo un nivel de significancia, positiva y fuerte entre la recompensa y el clima organizacional, y haber sido calificados en un nivel bajo, se recomienda a los directivos de la academia preuniversitaria, establecer recompensas justas por el buen desempeño laboral de los colaboradores, así como también reconocimientos públicos a los mejores trabajadores, haciendo que exista una mayor responsabilidad y compromiso con la organización. Todo esto provocará que el clima organizacional determine indicadores positivos.

REFERENCIAS

- Abutabenjeh, S., y Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners [Clarificación del diseño de investigación, métodos de investigación y metodología de investigación: una guía para investigadores y profesionales de la administración pública]. *Teaching Public Administration*, 36(3), 237–258. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- Aguirre, G., Serrano, B., y Sotomayor, G. (2016). El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187–195.
- Alarcón, L., García, J., y Bolivar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341–363.
- Alonso, K., y García, L. M. (2017). *Éxito organizacional a través de la salud ocupacional*. 267–270.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/29CA201701.pdf>
- Báez, J. M. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 127–148.
www.ciriec.es
www.ciriec-revistaeconomia.es
- Balkishan, S. (2018). Processing of data and analysis [Procesamiento de datos y análisis] *Biostatistics and Epidemiology International Journal*, 1(1), 3–5.
<https://doi.org/10.30881/beij.00003>
- Boy Barreto, A. M., Espinoza Valenzuela, A. B., Olmos Saldívar, D., y Carlos Ramos, J. A. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462–1473.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>

- Burgos-Briones, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 8(3), 1003–1021.
- Caruana, S. (2015). Ethical Considerations when Carrying Out Research in One's Own Academic Institution [Consideraciones éticas al realizar una investigación en la propia institución académica]. *Symposia Melitensia*, 10, 1–11.
- Casteel, A., y Bridier, N. (2021). Describing Populations and samples in doctoral student research [Describir poblaciones y muestras en la investigación de estudiantes de doctorado]. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 339–362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Chachipanta-Beltrán, J., León-Santillán, E., y Prieto-López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa. *Digital Publisher*, 7(1), 303–316.
- Condori-Gutiérrez, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Catedra Villareal*, 9(1), 51–60.
- Contreras, E. R. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento y Gestión*, 1(35), 153–181. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007>
- Daleoso, S. (2017). *Delegación de la autoridad*. ILUMNO. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/875/LEC%20HAB%20BLA%200003%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, L. (2022). Estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Revista de investigación en ciencias de la educación*, 6(22), 135–146.

- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work [Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo] *Contaduría y Administración*, 63(4), 1–14.
- Dongil, E., y Cano, A. (2014). *Habilidades Sociales*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS) <http://adopcionpuntodeencuentro.com/web/wp-content/uploads/Habilidades-sociales.pdf>
- Duran, I., Gallegos, M., y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(49), 3.
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19–28.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 34, 343–348.
- Fauzi, A., y Wahyu, P. (2018). Research methods and data analysis techniques in education articles published by Indonesian biology educational journals [Métodos de investigación y técnicas de análisis de datos en artículos educativos publicados en revistas educativas de biología de Indonesia] *Indonesian Journal of Biology Education*, 4(2), 123–134. <https://doi.org/10.22219/jpbi.v4i2.5889>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3), 43–56. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>

- Franchi, R. R. (2011). *Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional*. Editorial Nobuko PP - Spain.
- Galaz, Y., y Ruiz, S. C. (2011). Sistema de Normatividad en las Organizaciones. *Deloitte*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/sistema-normatividad-otono11.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 42–59.
- Godwill, E. (2015). *Fundamentals of Research Methodology: A Holistic Guide for Research Completion, Management, Validation and Ethics* [Fundamentos de la metodología de la investigación: una guía holística para la finalización, gestión, validación y ética de la investigación]. (1.^a Ed.) *Nova Ciencia*.
https://www.researchgate.net/publication/299492437_Fundamentals_of_Research_Methodology_A_Holistic_Guide_for_Research_Completion_Management_Validation_and_Ethics
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, 24, 1–38.
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241–249.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157.

- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica. *Revistas de Ciencias Administrativas y Económicas*, 1(1), 56–75. <https://www.researchgate.net/publication/326762185>
- Gutiérrez, C., Rozo, A., y Flórez, A. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 62–68. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª Ed.). MCGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hilde, T., y Jarl, K. (2018). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework [Diseño de investigación: la metodología para el marco de investigación interdisciplinario]. *Quality & Quantity*, 52. <https://doi.org/doi:10.1007/s11135-017-0513-8>
- Ifedha-Akaranga, S., y Kavutha Makau, B. (2016). Ethical Considerations and their Applications to Research: a Case of the University of Nairobi [Consideraciones éticas y sus aplicaciones a la investigación: un caso de la Universidad de Nairobi]. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 3(12), 1–9. https://profiles.uonbi.ac.ke/kuria_paul/files/429-825-2-pb.pdf
- Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 1–14.
- Igwenagu, C. (2016). *Fundamentals of research methodology and data collection. Enugu State University of Science and Technology* [Fundamentos de la metodología de investigación y recopilación de datos. Universidad Estatal de Ciencia y Tecnología de Enugu]. (1ª Ed.) LAP Lambert Academic.
- Jiménez, A., y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la*

agrupación joven iberoamericana de contabilidad y administración de empresas, 18, 183–195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf

Kim, B., Fix, G., Mollie, R., y McCullough, M. (2022). Direct observation methods: A practical guide for health researchers [Métodos de observación directa: una guía práctica para investigadores en salud]. *PEC Innovation*, 1, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036>

Koffas, S. (2017). Principles and Values as Essential Elements that Shape Social Policy [Principios y Valores como Elementos Esenciales que Conforman la Política Social]. *Sociology and Anthropology*, 5(8), 627–634. <https://doi.org/10.13189/sa.2017.050806>

Landázuri, A. (2018). Planteamiento de objetivos corporativos y su orientación para las grandes y medianas empresas como factores claves para el éxito en los 6 últimos años. *Tambara*, 9(53), 732–741.

Lapo, M. (2015). El Liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial*, 9(4), 11–16.

Lario, B., Lario, A. M., y Lario, M. L. (2022). El ambiente en el trabajo. *Revista Ocronos*, 1(52). <https://revistamedica.com/ambiente-laboral-tipos/>

León, F., Morales, O., Ramos, J., Goyenechea, Á., Rojas, P., Meza, J., y Burga, A. (2017). Liderazgo orientado a la gente en call centers. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 22(43), 154–167.

Lussier, R., y Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6ª. ed.). Cengage Learning Editores SA e C V.

Maja, R., y Tjaša, Š. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations [Componentes del clima organizacional y su impacto en el compromiso laboral

de los empleados en organizaciones medianas]. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775–806.

Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size [Fundamentos de la investigación: diseño del estudio, población y tamaño de la muestra]. *URNCSST Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>

Martínez, J., y Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution [Factores que influyen en el clima organizacional de una institución de educación superior]. *Revista Espacios*, 41(26), 1–14.

Matos-Uribe, F. F., Contreras-Contreras, F., y Olaya-Guerrero, J. C. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS*. <http://eprints.rclis.org/40470/1/estadistica%20descriptiva.pdf>

Ministerio de Educación. (2015). *Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial*. http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

Muckenhirn, R. (2010). *Desarrollo sistémico visión colectiva somos lo que soñamos*. (1ª Ed.) <http://tdh-latinoamerica.de/wp-content/uploads/2019/01/Participaci%C3%B3n-Camex-La-Cuculmea-Somos-lo-que-so%C3%B1amos.pdf>

Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativo, cualitativo. Redacción de la tesis*. (4ª ed.) Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-188-4

Navarro-Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>

- Neelam, P. (2020). Type of Research and Type Research Design [Tipo de investigación y tipo de diseño de investigación]. *Social Research Methodology (An Overview)*, 46–57.
- Niebles, W. A., Martínez, P. S., y De la Ossa, S. J. (2019). Organizational climate and its incidence in the creation of work teams in Mipymes in Barranquilla Colombia Contenido [Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes de Barranquilla]. *Revista Espacios*, 40(18). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p17.pdf>
- Ortega, L. L., Gutiérrez, S. R., y Tercero, T. I. (2021). Experiencia en el proceso de selección de estudiantes para calcular valores de referencia hematológicos en una universidad pública de Nicaragua. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 39, 114–133. <https://doi.org/10.5377/farem.v10i39.12618>
- Paisal, Afrizawati, Diviando, y Yahya. (2019). The Effect of Organization Climate on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable [El efecto del clima organizacional en el desempeño con la satisfacción laboral como variable interviniente]. *Advances in Social Science, Education and Humanities Researchm*, 431, 159–163.
- Peñafiel, G. A., Acurio, J. A., Manosalvas, L. R., y Burdano, B. (2020). Formulación de estrategias para el desarrollo empresarial de la constructora Emanuel en el Cantón la Maná. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 45–55.
- Porras-Velázquez, G. A. (2017). *Conceptos básicos de estadística*. <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Puig, C. (2012). Trabajo Social y Supervisión: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales. *Revista documentos de trabajo*

- Raj Niraula, S. (2019). A review of research process, data collection and analysis [Una revisión del proceso de investigación, la recopilación y el análisis de datos] *Insights Biol Med*, 3, 1–6. <https://doi.org/10.29328/journal.ibm.1001014>
- Rana, J., Dilshad, S., y Ahsan, Md. A. (2021). Ethical issues in research *in global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. [Cuestiones éticas en la investigación en enciclopedia global de administración pública, políticas públicas y gobernanza]. *Springer International Publishing*. 1-7. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_462-1
- Robles, C., Alviter, L. E., y Martínez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa: empresas medianas de manufactura en México. *AD-Minister*, 36, 31–44. <https://doi.org/10.17230/administer.36.2>
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista educación en valores*, 2(25), 20–30.
- Rosaroso, R. (2015). Using reliability Measures in test validation [Uso de medidas de confiabilidad en la validación de pruebas]. *European Scientific Journal*, 11(8), 369–377.
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., y Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*. <https://doi.org/10.15649/2346030x.543>
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124.

- Singh, A., y Masuku, M. (2014). Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: an overview [Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en la investigación estadística aplicada: una descripción general]. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11), 1–22.
- Solans-Doménech, M., Pons, J., Adam, P., Grau, J., y Aymerich, M. (2019). Development and validation of a questionnaire to measure research impact [Desarrollo y validación de un cuestionario para medir el impacto de la investigación]. *Research Evaluation*, 28(3), 253–262. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvz007>
- Turano, L., y Cavazotte, F. (2016). Conhecimento Científico sobre Liderança: Uma Análise Bibliométrica do Acervo do The Leadership Quarterly [Conocimiento científico sobre liderazgo: un análisis bibliométrico de la colección trimestral de liderazgo]. *RAC, Rio de Janeiro*, 4(3), 434–457.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. (1ª ed.). El Manual Moderno S.A. de C.V. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Valderrama, W. (2019). Estudio de la relación entre el liderazgo organizacional y la gestión de una empresa educativa peruana. *Iberoamerican Business Journal*, 2(2), 20-36. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol2.2.11020>
- Ventura, M., y Oliveira, S. (2022). Integrity and ethics in research and science publication [Integridad y ética en la investigación y publicación científica]. *Cad. Saúde Pública*, 38(1), 1–5. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00283521>
- Vera, J. Á., Valdez, J., Contreras, E. S., y Castillo, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE revista iberoamericana para la*

investigación y el desarrollo educativo, 12(23).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

Vesga, M., Gómez, C., y García, R. (2020). *Clima organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

ANEXOS

ANEXO 2 Matriz de Operacionalización

Liderazgo y Clima Organizacional, en una Academia Preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo	El liderazgo desde un enfoque organizacional es un líder que se compromete con el crecimiento de las personas ayudando en su desarrollo y el logro de las metas personales como organizacionales (Lussier y Achua, 2016).	Ser líder es orientar al trabajo en equipo, establecer la igualdad y recompensar por las actividades que se desarrollan (Lussier y Achua, 2016).	Orientación al trabajo en equipo	Formulación de metas y estrategias	Ordinal
				Visión colectiva	
			Igualdad	Valores y principios	
				Atribución de poder	
			Recompensa	Recompensa adecuada Beneficio mutuo	
V2: Clima organizacional	El clima organizacional es la condición del medio ambiente interno de una empresa que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos a partir de la estructura, responsabilidad, identidad y las relaciones que registran el área de trabajo (Rodríguez, 2015).	El clima organizacional es la estructura del ambiente de trabajo de una empresa, esto incluye la responsabilidad, identidad y las relaciones sociales (Rodríguez, 2015).	Estructura	Procedimientos y reglas	Ordinal
				Ambiente de trabajo	
			Responsabilidad	Autonomía	
				Supervisión general	
			Identidad	Sentimiento de pertenencia	
				Compartir objetivos	
			Relaciones sociales	Percepción de buenas relaciones sociales	
Colaboración					

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el liderazgo

Datos informativos:

Género: M F

N.º de DNI: Edad: Tipo de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información acerca del liderazgo en una academia Preuniversitaria Ayacucho. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación; por eso, se pide que responda a los ítems con sinceridad y objetividad. De esta manera se establece las escalas de respuesta:

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

Liderazgo									
DIMENSIÓN: Orientación al trabajo en equipo									
Indicador: Formulación de metas y estrategias					1	2	3	4	5
1	Forma parte en la elaboración de metas y estrategias en la academia preuniversitaria.								
2	Las metas que propone la academia lo realizan a través del trabajo en equipo.								
3	El área directiva brinda estrategias que faciliten el cumplimiento de las metas establecidas.								
Indicador: Visión colectiva									
4	El área directiva promueve a través del diálogo estrategias para lograr una visión colectiva de la academia.								
5	El área directiva trabaja en equipo con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal.								
6	Considera al área directiva como facilitador y apoyo en el equipo de trabajo.								
DIMENSIÓN: Igualdad									
Indicador: Valores y principios									
7	En la academia se fomenta la práctica de valores.								
8	La academia emplea valores de honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores.								
9	La presencia de igualdad en la academia promueve un buen liderazgo.								

Indicador: Atribución de poder						
10	Los colaboradores de la academia tienen el poder de decidir en la mejora de la institución.					
11	La parte directiva de la academia brinda oportunidades a los colaboradores en la toma de decisiones en la calidad de servicio.					
12	Considera que es importante que se deleguen atribuciones en las decisiones que realicen los colaboradores para mejorar el servicio.					
DIMENSIÓN: Recompensa						
Indicador: Recompensa adecuada						
13	Considera que la academia con el aumento de responsabilidad le proporciona una recompensa adecuada					
14	Considera que una recompensa adecuada compromete con la misión de la organización.					
15	Considera que un buen desempeño laboral es merecedor de una recompensa adecuada.					
Indicador: Beneficio mutuo						
16	Considera que dar un buen rendimiento produce mayor beneficio para la academia.					
17	Considera que la academia realiza acciones para afianzar un compromiso mutuo entre el área directiva y los colaboradores.					
18	Considera que el compromiso no solo viene del colaborador hacia la academia, sino también de la academia a los colaboradores.					

10	Los valores de la academia y el ambiente de trabajo influyen en sentirse identificado con la organización.					
Indicador: Compartir objetivos						
11	Considera que la academia le brinda oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.					
12	Se le permite compartir sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la organización.					
DIMENSIÓN: relaciones sociales						
Indicador: percepción de buenas relaciones sociales						
13	Mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.					
14	Existe un ambiente de trabajo grato entre los colaboradores y el área directiva.					
Indicador: Colaboración						
15	Se realiza la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.					
16	Considera que la colaboración de conocimientos, experiencias y habilidades en la academia mejora su eficiencia y productividad.					

Anexo 4 Validez de instrumentos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Cris Yessela Bautista Quispe

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la maestría de MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado profesional de magíster en MBA.

El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Romel Mariano Alcarraz Palomino
D.N.I: 41848596

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Orientación al trabajo en equipo							
1	Forma parte en la elaboración de metas y estrategias en la academia preuniversitaria.	X		X		X		
2	Las metas que propone la academia lo realizan a través del trabajo en equipo.	X		X		X		
3	El área directiva brinda estrategias que faciliten el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
4	El área directiva promueve a través del diálogo estrategias para lograr una visión colectiva de la academia.	X		X		X		
5	El área directiva trabaja en equipo con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal.	X		X		X		
6	Considera al área directiva como facilitador y apoyo en el equipo de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Igualdad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	En la academia se fomenta la práctica de valores.	X		X		X		
8	La academia emplea valores de honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores.	X		X		X		
9	La presencia de igualdad en la academia promueve un buen liderazgo.	X		X		X		
10	Los colaboradores de la academia tienen el poder de decidir en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	La parte directiva de la academia brinda oportunidades a los colaboradores en la toma de decisiones en la calidad de servicio.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Considera que es importante que se deleguen atribuciones en las decisiones que realicen los colaboradores para mejorar el servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Recompensa	X		X		X		
13	Considera que la academia con el aumento de responsabilidad le proporciona una recompensa adecuada.	X		X		X		
14	Considera que una recompensa adecuada compromete con la misión de la organización.	X		X		X		
15	Considera que un buen desempeño laboral es merecedor de una recompensa adecuada.	X		X		X		
16	Considera que dar un buen rendimiento produce mayor beneficio para la academia.	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Los procedimientos y reglas de la academia permiten a los trabajadores desarrollarse de forma óptima.	X		X		x		
2	Estás de acuerdo que continúen los procedimientos y reglas en la academia en la parte organizacional.	X		X		x		
3	Se atiende de manera oportuna las necesidades y requerimientos de los trabajadores en el ambiente de trabajo.	X		X		x		
4	Considera que el área directiva de la academia toma medidas para minimizar la burocracia y mantener un ambiente de trabajo libre.	X		X		x		
	Dimensión 2: Responsabilidad.							
5	Tiene la libertad de poder realizar sus actividades de forma autónoma.	X		x		x		
6	El área directiva de la academia le permite realizar sus responsabilidades sin limitaciones.	X		x		x		
7	El área directiva realiza supervisiones frecuentes en las actividades encomendadas.	X		x		x		
8	Las funciones que realiza en la academia deben ser supervisadas de forma específica.	X		x		x		
	Dimensión 3: Identidad							
9	Se siente identificado con la academia preuniversitaria.	X		x		x		
10	Los valores de la academia y el ambiente de trabajo influyen en sentirse identificado con la organización.	X		x		x		
11	Considera que la academia le brinda oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.	X		x		x		
12	Se le permite compartir sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la organización.	X		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones Sociales							
13	Mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.	X		x		x		
14	Existe un ambiente de trabajo grato entre los colaboradores y el área directiva.	X		x		x		
15	Se realiza la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.	X		x		x		
16	Considera que la colaboración de conocimientos, experiencias y habilidades en la academia mejora su eficiencia y productividad.	X		x		x		

Observaciones: Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Bautista Quispe, Cris Yessela DNI. 43215886

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

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

13 de octubre del 2022

Magíster en Gestión Pública
DNI.

Anexo 4 Validez de instrumentos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Santos Salcedo Chavaya

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la maestría de MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado profesional de magíster en MBA.

El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Romel Mariano Alcarraz Palomino
D.N.I: 41848596

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Orientación al trabajo en equipo							
1	Forma parte en la elaboración de metas y estrategias en la academia preuniversitaria.	X		X		X		
2	Las metas que propone la academia lo realizan a través del trabajo en equipo.	X		X		X		
3	El área directiva brinda estrategias que faciliten el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
4	El área directiva promueve a través del diálogo estrategias para lograr una visión colectiva de la academia.	X		X		X		
5	El área directiva trabaja en equipo con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal.	X		X		X		
6	Considera al área directiva como facilitador y apoyo en el equipo de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Igualdad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	En la academia se fomenta la práctica de valores.	X		X		X		
8	La academia emplea valores de honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores.	X		X		X		
9	La presencia de igualdad en la academia promueve un buen liderazgo.	X		X		X		
10	Los colaboradores de la academia tienen el poder de decidir en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	La parte directiva de la academia brinda oportunidades a los colaboradores en la toma de decisiones en la calidad de servicio.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Considera que es importante que se deleguen atribuciones en las decisiones que realicen los colaboradores para mejorar el servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Recompensa	X		X		X		
13	Considera que la academia con el aumento de responsabilidad le proporciona una recompensa adecuada.	X		X		X		
14	Considera que una recompensa adecuada compromete con la misión de la organización.	X		X		X		
15	Considera que un buen desempeño laboral es merecedor de una recompensa adecuada.	X		X		X		
16	Considera que dar un buen rendimiento produce mayor beneficio para la academia.	X		X		X		

17	Considera que la academia realiza acciones para afianzar un compromiso mutuo entre el área directiva y los colaboradores.	X		X		X	
18	Considera que el compromiso no solo viene del colaborador hacia la academia, sino también de la academia a los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: SANTOS SALCEDO CHAVAYA DNI. 20578126

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

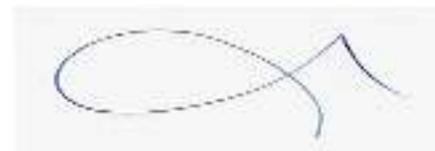
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

11 de octubre del 2022



Magíster en Gestión Pública
DNI. 20578126

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Los procedimientos y reglas de la academia permiten a los trabajadores desarrollarse de forma óptima.	X		X		x		
2	Estás de acuerdo que continúen los procedimientos y reglas en la academia en la parte organizacional.	X		X		x		
3	Se atiende de manera oportuna las necesidades y requerimientos de los trabajadores en el ambiente de trabajo.	X		X		x		
4	Considera que el área directiva de la academia toma medidas para minimizar la burocracia y mantener un ambiente de trabajo libre.	X		X		x		
	Dimensión 2: Responsabilidad.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Tiene la libertad de poder realizar sus actividades de forma autónoma.	X		x		x		
6	El área directiva de la academia le permite realizar sus responsabilidades sin limitaciones.	X		x		x		
7	El área directiva realiza supervisiones frecuentes en las actividades encomendadas.	X		x		x		
8	Las funciones que realiza en la academia deben ser supervisadas de forma específica.	X		x		x		
	Dimensión 3: Identidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Se siente identificado con la academia preuniversitaria.	X		x		x		
10	Los valores de la academia y el ambiente de trabajo influyen en sentirse identificado con la organización.	X		x		x		
11	Considera que la academia le brinda oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.	X		x		x		
12	Se le permite compartir sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la organización.	X		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones Sociales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.	X		x		x		
14	Existe un ambiente de trabajo grato entre los colaboradores y el área directiva.	X		x		x		
15	Se realiza la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.	X		x		x		
16	Considera que la colaboración de conocimientos, experiencias y habilidades en la academia mejora su eficiencia y productividad.	X		x		x		

Observaciones: Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: SANTOS SALCEDO CHAVAYA DNI. 20578126

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

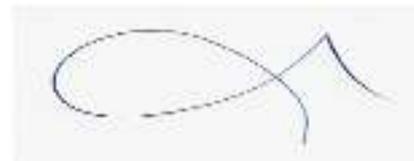
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

13 de octubre del 2022



Magíster en Gestión Pública
DNI. 20578126

Anexo 4 Validez de instrumentos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Nancy López Huamán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la maestría de MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado profesional de magíster en MBA.

El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo y clima organizacional en una Academia Preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Firma
Romel Mariano Alcarraz Palomino
D.N.I: 41848596

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Orientación al trabajo en equipo							
1	Forma parte en la elaboración de metas y estrategias en la academia preuniversitaria.	X		X		X		
2	Las metas que propone la academia lo realizan a través del trabajo en equipo.	X		X		X		
3	El área directiva brinda estrategias que faciliten el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
4	El área directiva promueve a través del diálogo estrategias para lograr una visión colectiva de la academia.	X		X		X		
5	El área directiva trabaja en equipo con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal.	X		X		X		
6	Considera al área directiva como facilitador y apoyo en el equipo de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Igualdad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	En la academia se fomenta la práctica de valores.	X		X		X		
8	La academia emplea valores de honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores.	X		X		X		
9	La presencia de igualdad en la academia promueve un buen liderazgo.	X		X		X		
10	Los colaboradores de la academia tienen el poder de decidir en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	La parte directiva de la academia brinda oportunidades a los colaboradores en la toma de decisiones en la calidad de servicio.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Considera que es importante que se deleguen atribuciones en las decisiones que realicen los colaboradores para mejorar el servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Recompensa	X		X		X		
13	Considera que la academia con el aumento de responsabilidad le proporciona una recompensa adecuada.	X		X		X		
14	Considera que una recompensa adecuada compromete con la misión de la organización.	X		X		X		
15	Considera que un buen desempeño laboral es merecedor de una recompensa adecuada.	X		X		X		
16	Considera que dar un buen rendimiento produce mayor beneficio para la academia.	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Los procedimientos y reglas de la academia permiten a los trabajadores desarrollarse de forma óptima.	X		X		x		
2	Estás de acuerdo que continúen los procedimientos y reglas en la academia en la parte organizacional.	X		X		x		
3	Se atiende de manera oportuna las necesidades y requerimientos de los trabajadores en el ambiente de trabajo.	X		X		x		
4	Considera que el área directiva de la academia toma medidas para minimizar la burocracia y mantener un ambiente de trabajo libre.	X		X		x		
	Dimensión 2: Responsabilidad.							
5	Tiene la libertad de poder realizar sus actividades de forma autónoma.	X		x		x		
6	El área directiva de la academia le permite realizar sus responsabilidades sin limitaciones.	X		x		x		
7	El área directiva realiza supervisiones frecuentes en las actividades encomendadas.	X		x		x		
8	Las funciones que realiza en la academia deben ser supervisadas de forma específica.	X		x		x		
	Dimensión 3: Identidad							
9	Se siente identificado con la academia preuniversitaria.	X		x		x		
10	Los valores de la academia y el ambiente de trabajo influyen en sentirse identificado con la organización.	X		x		x		
11	Considera que la academia le brinda oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.	X		x		x		
12	Se le permite compartir sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la organización.	X		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones Sociales							
13	Mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.	X		x		x		
14	Existe un ambiente de trabajo grato entre los colaboradores y el área directiva.	X		x		x		
15	Se realiza la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.	X		x		x		
16	Considera que la colaboración de conocimientos, experiencias y habilidades en la academia mejora su eficiencia y productividad.	X		x		x		

Observaciones: Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: NANCY LOPEZ HUAMÁN DNI. 09744500

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

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

12 de octubre del 2022



Magíster en Gestión Pública
DNI.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Sub Gerente General de Corporación Educativa Alba Perú SAC, OTORGA LA AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, titulada "Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022", para lo cual el personal de la academia le brindará las facilidades para su ejecución al abogado, Romel Mariano alcarraz Palomino, identificada con DNI. 41848596, quien cursa estudios de maestría en MBA en la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 05 de octubre de 2022

CORPORACIÓN EDUCATIVA "ALBA PERU" SAC


Ana Mariella Bautista Quispe
SUB-GERENTE

Anexo 5: Confiabilidad

Variable Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_01	48.5333	353.568	.482	.970
Ítem_02	48.2667	340.547	.653	.968
Ítem_03	47.9333	336.271	.753	.967
Ítem_04	47.7333	334.961	.877	.966
Ítem_05	48.1667	331.040	.822	.966
Ítem_06	47.6667	336.506	.875	.966
Ítem_07	48.1333	327.913	.814	.966
Ítem_08	47.9000	327.541	.901	.965
Ítem_09	47.9333	327.513	.842	.966
Ítem_10	48.3000	338.562	.786	.967
Ítem_11	48.5333	333.016	.833	.966
Ítem_12	48.0667	335.168	.842	.966
Ítem_13	48.4000	330.317	.748	.967
Ítem_14	48.1000	332.645	.814	.966
Ítem_15	47.9667	334.102	.729	.967
Ítem_16	47.9667	333.137	.764	.967
Ítem_17	48.4333	321.978	.820	.966
Ítem_18	47.8333	332.213	.756	.967

Variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem_01	39.5667	193.082	.774	.924
Ítem_02	39.2000	201.614	.730	.926
Ítem_03	39.6667	189.954	.797	.923
Ítem_04	39.8000	187.407	.841	.922
Ítem_05	39.3333	203.126	.680	.927
Ítem_06	40.0000	195.517	.736	.925
Ítem_07	39.5333	202.671	.678	.927
Ítem_08	39.9000	193.748	.738	.925
Ítem_09	39.9000	209.059	.496	.931
Ítem_10	40.1000	208.093	.601	.929
Ítem_11	40.5000	201.155	.748	.925
Ítem_12	40.1333	213.913	.521	.931
Ítem_13	40.0667	213.926	.482	.931
Ítem_14	40.6333	201.275	.694	.926
Ítem_15	40.6333	215.206	.443	.932
Ítem_16	40.0333	215.068	.428	.932

Anexo 6: base de datos

LIDERAZGO												CLIMA ORGANIZACIONAL												VARIABLE 1		VARIABLE 2		VARIABLES														
Orientación al trabajo en equipo						Igualdad						Recompensa						Estructura				Responsabilidad				Identidad				Relaciones sociales				V1D1	V1D2	V1D3	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V1	V2
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	V1D1	V1D2	V1D3	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V1	V2
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	1	3	1	2	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	27	29	19	7	14	4	4	75	29	
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	4	5	5	2	2	2	2	2	16	16	6	5	15	11	6	38	37		
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	1	2	2	24	28	30	16	18	12	7	82	53		
3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	17	7	18	17	7	6	6	42	36			
3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1	1	2	1	15	11	20	20	13	5	4	46	42			
1	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	21	27	30	16	18	14	15	78	63			
1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	9	10	8	5	7	5	6	27	23			
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	14	18	18	14	13	12	9	50	48			
1	1	2	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	18	25	30	20	17	12	16	73	65		
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	8	6	11	5	5	6	8	25	24			
3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	1	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	1	5	5	4	3	2	21	24	15	17	13	15	9	60	54	
3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	26	26	7	12	8	10	7	59	37			
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	19	15	8	14	13	17	11	42	55		
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	29	27	28	19	18	12	8	84	57			
3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	26	27	30	16	18	16	6	83	56		
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	29	25	28	20	18	11	16	82	65			
2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	14	10	10	5	5	6	8	34	24			
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	25	23	27	17	15	18	16	75	66		
3	2	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	3	3	14	8	25	7	7	10	12	47	36			
3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	3	2	18	9	12	18	18	8	10	39	54			
1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	11	13	8	6	6	6	6	32	24				
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	10	9	11	5	6	7	6	30	24				
1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	3	1	13	15	14	10	10	10	8	42	38			
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	5	2	3	3	5	16	15	16	11	14	13	18	47	56			
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	18	16	18	7	6	9	8	52	30				
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	16	16	17	7	6	8	10	49	31			
1	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	11	13	10	20	15	10	11	34	56				
1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	1	3	3	12	15	16	20	15	9	8	43	52			
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	10	10	8	5	5	5	6	28	21				
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	12	9	9	4	6	6	6	30	22				
1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	8	9	11	4	5	6	5	28	20				
2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	10	9	5	4	6	5	28	20				
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	6	9	9	4	4	6	5	24	19				
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	1	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	17	16	17	15	10	7	17	50	49			
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	20	20	13	9	10	9	10	53	38				
1	1	3	3	1	4	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	13	15	13	13	10	9	10	41	42			
1	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	12	13	11	17	12	17	18	36	64			
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	8	9	8	4	4	6	5	25	19			
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	11	6	12	5	5	6	5	29	21				
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	1	2	1	2	2	5	5	1	5	5	5	17	18	10	16	7	16	20	45	59			
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	1	3	2	5	5	1	5	5	16	17	20	17	8	16	20	53	61			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	29	30	20	20	20	20	88	80				
1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	8	8	8	4	5	5	7	24	21				
1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	10	10	5	4	8	8	5	28	22				
1	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	7	26	27	6	13	16	16	60	51				
1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	8	9	9	4	5	7	5	26	21				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	18	18	18	10									

Anexo 7

Resultados

Tabla 12

Tabla frecuencia con datos agrupados por Ítem dimensiones y variable liderazgo

		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Preg.1	Forma parte en la elaboración de metas y estrategias en la academia preuniversitaria.	50	45.5%	19	17.3%	26	23.6%	10	9.1%	5	4.5%
Preg.2	Las metas que propone la academia lo realizan a través del trabajo en equipo.	52	47.3%	18	16.4%	13	11.8%	13	11.8%	14	12.7%
Preg.3	El área directiva brinda estrategias que faciliten el cumplimiento de las metas establecidas.	25	22.7%	35	31.8%	23	20.9%	16	14.5%	11	10.0%
Preg.4	El área directiva promueve a través del diálogo estrategias para lograr una visión colectiva de la academia.	19	17.3%	34	30.9%	30	27.3%	14	12.7%	13	11.8%
Preg.5	El área directiva trabaja en equipo con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal.	58	52.7%	8	7.3%	18	16.4%	13	11.8%	13	11.8%
Preg.6	Considera al área directiva como facilitador y apoyo en el equipo de trabajo.	21	19.1%	29	26.4%	32	29.1%	12	10.9%	16	14.5%
Preg.7	En la academia se fomenta la práctica de valores.	23	20.9%	40	36.4%	20	18.2%	9	8.2%	18	16.4%
Preg.8	La academia emplea valores de honestidad, respeto y confianza como símbolo de igualdad entre los directivos y colaboradores.	22	20.0%	36	32.7%	23	20.9%	10	9.1%	19	17.3%
Preg.9	La presencia de igualdad en la academia promueve un buen liderazgo.	19	17.3%	43	39.1%	19	17.3%	7	6.4%	22	20.0%
Preg.10	Los colaboradores de la academia tienen el poder de decidir en la mejora de la institución.	36	32.7%	25	22.7%	24	21.8%	19	17.3%	6	5.5%
Preg.11	La parte directiva de la academia brinda oportunidades a los colaboradores en la toma de decisiones en la calidad de servicio.	48	43.6%	19	17.3%	17	15.5%	16	14.5%	10	9.1%
Preg.12	Considera que es importante que se deleguen atribuciones en las decisiones que realicen los colaboradores para mejorar el servicio.	25	22.7%	31	28.2%	25	22.7%	19	17.3%	10	9.1%
Preg.13	Considera que la academia con el aumento de responsabilidad le proporciona una recompensa adecuada	43	39.1%	20	18.2%	22	20.0%	7	6.4%	18	16.4%
Preg.14	Considera que una recompensa adecuada compromete con la misión de la organización.	24	21.8%	33	30.0%	27	24.5%	7	6.4%	19	17.3%
Preg.15	Considera que un buen desempeño laboral es merecedor de una recompensa adecuada.	22	20.0%	39	35.5%	22	20.0%	6	5.5%	21	19.1%
Preg.16	Considera que dar un buen rendimiento produce mayor beneficio para la academia.	17	15.5%	42	38.2%	23	20.9%	7	6.4%	21	19.1%
Preg.17	Considera que la academia realiza acciones para afianzar un compromiso mutuo entre el área directiva y los colaboradores.	52	47.3%	12	10.9%	19	17.3%	5	4.5%	22	20.0%
Preg.18	Considera que el compromiso no solo viene del colaborador hacia la academia, sino también de la academia a los colaboradores.	20	18.2%	33	30.0%	27	24.5%	7	6.4%	23	20.9%

Interpretación:

En la presente tabla, se aprecia que el 55.5% de los colaboradores de la academia preuniversitaria nunca llegan a formar parte de la elaboración de metas y estrategias que se desarrollan de manera interna, el 23.6% indican que solo a

veces, el 17.3% casi nunca, el 9.1% casi siempre y el 4.5% restante opinan que siempre logran formar parte. Asimismo, el 47.3% indican que las mencionadas metas que logran proponer la organización nunca lo realizan a través del trabajo en equipo, es decir, se registran mucho individualismo por parte del personal. De igual manera, para validar el texto anterior el 58% de los colaboradores hacen referencia que el área directiva nunca trabaja con los demás miembros de la institución para alcanzar la visión colectiva tomando en cuenta la visión personal. Otro resultado relevante, es que 32.7% del personal de la academia indican nunca tener el poder de decidir en la mejora de la institución lo que incluye de tal forma la oportunidad de tomar decisiones en la calidad de servicio. Además, el 39.1% consideran que el aumento de responsabilidad nunca le ha proporcionado una recompensa adecuada, el 20% opinan que solo a veces, el 18.2% que casi nunca, el 16.4% siempre y 6.4% restante casi siempre. Y para finalizar, el 47.3% indican que la academia nunca realiza acciones para afianzar un compromiso mutuo entre el área directiva y los colaboradores, el 20% opinan que siempre, el 17.3% solo a veces, 10.9% casi siempre y el 4.5% restante indican que casi siempre se afianza un compromiso.

Tabla 13

Tabla frecuencia con datos agrupados por Ítem dimensiones y variable clima organizacional

		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Preg.1	Los procedimientos y reglas de la academia permiten a los trabajadores desarrollarse de forma óptima.	45	40.9%	11	10.0%	10	9.1%	20	18.2%	24	21.8%
Preg.2	Estás de acuerdo que continúen los procedimientos y reglas en la academia en la parte organizacional.	19	17.3%	28	25.5%	23	20.9%	17	15.5%	23	20.9%
Preg.3	Se atiende de manera oportuna las necesidades y requerimientos de los trabajadores en el ambiente de trabajo. Considera que el área directiva de la academia toma medidas para minimizar la burocracia y mantener un ambiente de trabajo libre.	50	45.5%	8	7.3%	13	11.8%	20	18.2%	19	17.3%
Preg.4	Tiene la libertad de poder realizar sus actividades de forma autónoma.	53	48.2%	8	7.3%	15	13.6%	15	13.6%	19	17.3%
Preg.5	El área directiva de la academia le permite realizar sus responsabilidades sin limitaciones.	15	13.6%	39	35.5%	18	16.4%	23	20.9%	15	13.6%
Preg.6	El área directiva realiza supervisiones frecuentes en las actividades encomendadas.	58	52.7%	7	6.4%	16	14.5%	21	19.1%	8	7.3%
Preg.7		22	20.0%	34	30.9%	15	13.6%	23	20.9%	16	14.5%

Preg.8	Las funciones que realiza en la academia deben ser supervisadas de forma específica.	53	48.2%	6	5.5%	9	8.2%	24	21.8%	18	16.4%
Preg.9	Se siente identificado con la academia preuniversitaria.	19	17.3%	41	37.3%	11	10.0%	8	7.3%	31	28.2%
Preg.10	Los valores de la academia y el ambiente de trabajo influyen en sentirse identificado con la organización.	21	19.1%	35	31.8%	16	14.5%	8	7.3%	30	27.3%
Preg.11	Considera que la academia le brinda oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.	62	56.4%	9	8.2%	9	8.2%	15	13.6%	15	13.6%
Preg.12	Se le permite compartir sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la organización.	15	13.6%	44	40.0%	19	17.3%	14	12.7%	18	16.4%
Preg.13	Mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.	27	24.5%	31	28.2%	17	15.5%	16	14.5%	19	17.3%
Preg.14	Existe un ambiente de trabajo grato entre los colaboradores y el área directiva.	51	46.4%	18	16.4%	7	6.4%	13	11.8%	21	19.1%
Preg.15	Se realiza la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.	36	32.7%	28	25.5%	17	15.5%	11	10.0%	18	16.4%
Preg.16	Considera que la colaboración de conocimientos, experiencias y habilidades en la academia mejora su eficiencia y productividad.	10	9.1%	51	46.4%	13	11.8%	5	4.5%	31	28.2%

Interpretación:

En relación con la tabla, en la cual se observa que el 40.9% de los colaboradores de la academia preuniversitaria indican que los procedimientos y reglas internas les permiten desarrollarse de forma óptima, el 21.8% opinan que siempre, el 18.2% casi siempre, 10% casi nunca y el 9.1% restante solo a veces. Por otra parte, el 45.5% menciona que nunca se atiende de forma oportuna las necesidades y requerimiento de los trabajadores en el ambiente de trabajo, el 18.2% indica que siempre se atienden dichos requerimientos, el 17.3% opinan que siempre, 11.8% solo a veces y el 7.3% restante informan que casi nunca. De igual manera, el 48.2% consideran que el área directiva de la academia preuniversitaria nunca toma medidas para minimizar la burocracia y mantener un ambiente de trabajo libre, el 17.3% indican que siempre, el 13.6% indican casi siempre y el 7.3% restante casi nunca se toman medidas en el tema burocrático administrativo. Sucesivamente, el 52.7% afirman que el área directiva de la academia nunca le permiten realizar sus responsabilidades sin limitaciones, el 19.1% indica que siempre, 14.5% solo a veces, el 7.3% siempre y el 6.4% restante opinan que casi nunca.

El 48.2% de los colaboradores consideran que sus funciones nunca deben ser supervisadas de forma específica, el 21.8% indica que casi siempre debería supervisarse, el 16.4% siempre, el 8.2% solo a veces y el 5.5% casi nunca. De la misma forma, el 56.4% consideran que la academia nunca les brinda la oportunidad para alcanzar su desarrollo personal y profesional, el 13.6% indican que siempre y el 8.2% solo a veces.

Sucesivamente, el 46.4% indica que el ambiente de trabajo nunca es grato entre los colaboradores y el área directiva, el 19.1% indica que siempre, 16.4% casi nunca, 11.8% casi siempre y el 6.4% restante solo a veces hay ambiente grato. Y para finalizar, el 32.7% de los colaboradores hace referencia que nunca se hace la colaboración de habilidades y talentos entre compañeros del área de trabajo.

Figura 9

Figura de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable liderazgo.

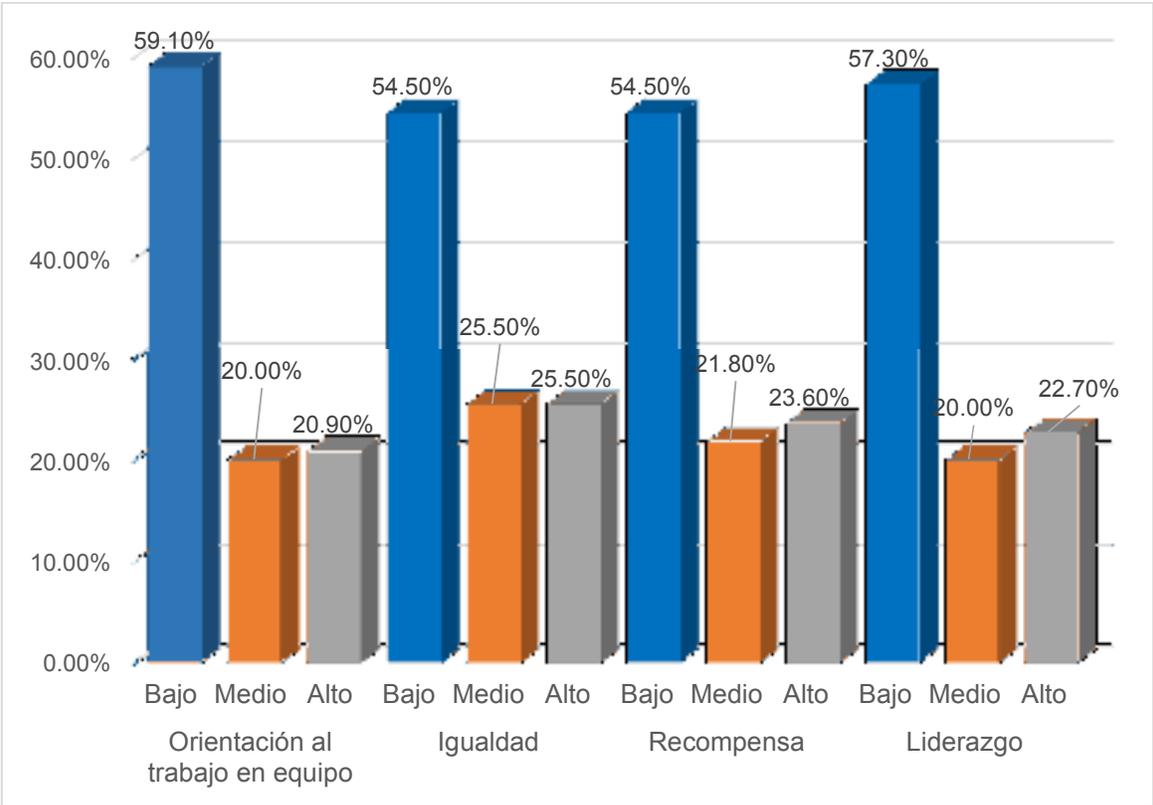
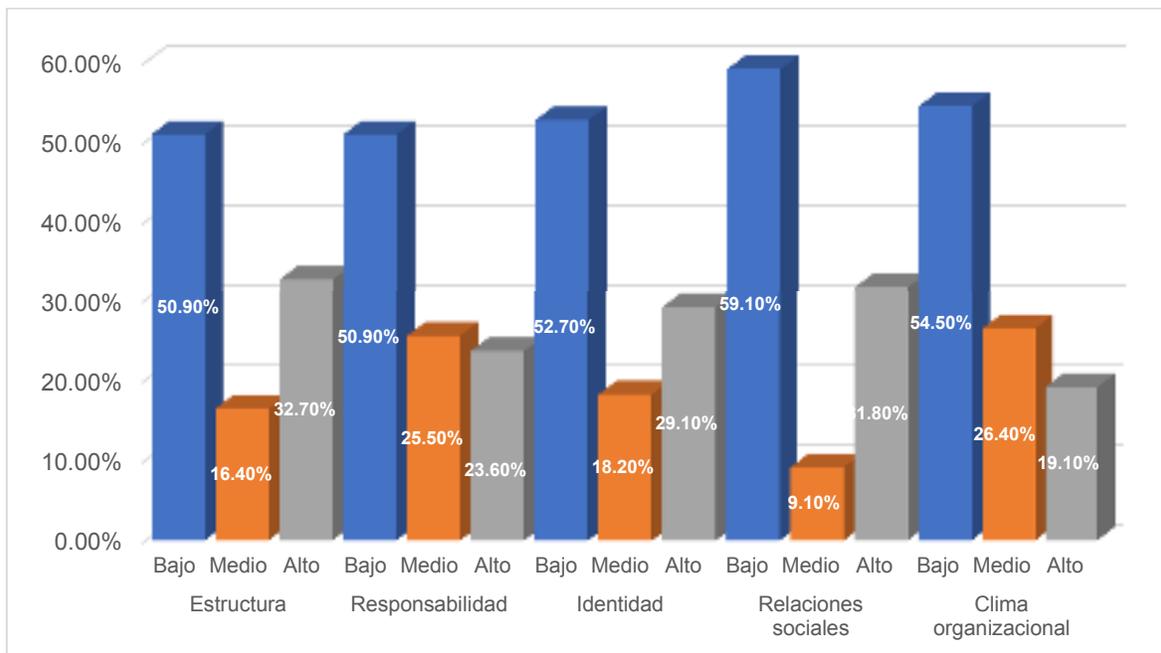


Figura 10

Figura de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable clima organizacional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022.", cuyo autor es ALCARRAZ PALOMINO ROMEL MARIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 12- 01-2023 12:55:38

Código documento Trilce: TRI - 0517823