



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

**Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los Funcionarios
en las Instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de
Moquegua, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Mamani Quispe, Marisol (orcid.org/0000-0003-1901-5635)

ASESOR:

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

CO-ASESOR:

Mg. Vera la Torre, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de habilidades gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al Divino creador por guiarme en mi camino y darme sabiduría día a día para el logro de mis metas, a mi familia, compañeros de estudio.

A mis padres Bartolomé y María Candelaria, por su apoyo en momentos difícil e infundirme valores.

A mis hijos:

Alondra Marisol, Darnell Gerardo y Santiago Matías por ser el motor de mi motivación.

Agradecimiento

A mis educadores, de la Maestría en Gestión del Talento Humano, por guiarme y volcar sus vastos conocimientos sobre el particular para la formulación de mi investigación.

A mis compañeros de la Maestría con quienes compartimos momentos agradables y experiencias que quedaran en el recuerdo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad para los estilos de liderazgo	25
Tabla 2 Confiabilidad para la comunicación efectiva	25
Tabla 3 Estilos de Liderazgo	28
Tabla 4 Dimensión Liderazgo Autocrático	29
Tabla 5 Dimensión Liderazgo Democrático	30
Tabla 6 Dimensión Liderazgo Transformacional	31
Tabla 7 Variable Comunicación Efectiva	32
Tabla 8 Dimensión Comunicación Asertiva	33
Tabla 9 Dimensión Comunicación No Asertiva	34
Tabla 10 Dimensión Comunicación Agresiva	35
Tabla 11 Correlación variable 1 con la variable 2.	36
Tabla 12 Correlación variable 1 con el componente 1 de la segunda variable.	37
Tabla 13 Correlación variable 1 con el componente 2 de la segunda 2.	38
Tabla 14 Correlación variable 1 con el componente 3 de la segunda.	39

Índice de figuras

Figura 1 Estilos de Liderazgo Porcentual	28
Figura 2 Liderazgo Autocrático Porcentual	29
Figura 3 Liderazgo Democrático Porcentual	30
Figura 4 Liderazgo Transformacional Porcentual	31
Figura 5 Variable Comunicación Porcentual	32
Figura 6 Dimensión Asertiva Porcentual	33
Figura 7 Dimensión No Asertiva Porcentual	34
Figura 8 Dimensión Agresiva Porcentual	35

Resumen

El estudio: Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022, contribuirá a que las instituciones financieras prioricen el liderazgo y la comunicación entre sus colaboradores, para lograr sus metas. El objetivo Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones. A través de la encuesta e instrumentos permitieron establecer que la muestra seleccionada mide el nivel de correspondencia entra ambas variables. Se utilizó el diseño no experimental de corte transaccional, nivel de correlación-descriptivo, básico, muestra por conveniencia de 105 colaboradores de las entidades. Empleándose los instrumentos de medición validados por expertos. Con la finalidad de medir el conocimiento sobre los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva. Conseguida la información empleamos el Rho (S) el cual determina correspondencia entre las variables. Se concluyó que, si hay relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva, admitiendo la hipótesis formulada para ambas variables con un coeficiente de 0.314 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 demostrándose que preexiste una correlación (+) baja.

Palabras clave: Comunicación Efectiva, Estilos de Liderazgo, Instrumentos, Transaccional, No experimental.

Abstract

The study: Leadership Styles and Effective Communication of officials in Savings and Credit institutions of the District of Moquegua, 2022, will help financial institutions prioritize leadership and communication among their collaborators, to achieve their goals. The objective To determine if leadership styles and effective communication are linked in the officials of the institutions. Through the survey and instruments, they allowed establishing that the selected sample measures the level of correspondence between both variables. The non-experimental transactional design was used, correlation level-descriptive, basic, convenience sample of 105 collaborators of the entities. Using measurement instruments validated by experts. In order to measure knowledge about leadership styles and effective communication. Once the information is obtained, we use the Rho (S) which determines correspondence between the variables. It was concluded that, if there is a relationship between leadership styles and effective communication, admitting the hypothesis formulated for both variables with a coefficient of 0.314 and a significance of 0.000, which is less than 0.05, demonstrating that a low (+) correlation pre-exists.

Keywords: Effective Communication, Leadership Styles, Instruments, Transactional, Non-experimental.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día varias organizaciones han estimado como algo significativo en su desarrollo institucional, el buen servicio de calidad dirigido al cliente y para ello es significativo considerar como una fortaleza institucional al capital humano de la organización, como clave del éxito empresarial.

Del mismo modo, en las instituciones, la variable estilo de liderazgo tiene un rol trascendental en el cumplimiento de las metas, donde la forma de liderazgo que desarrolla un líder ya sea en una institución público - privado y teniendo a su cargo subordinados, se articula de una forma que se pueda hacer cumplir los compromisos y la responsabilidad del personal de la empresa con acciones meritorias en beneficio de la institución y de los usuarios. Galiani y Terlato (2020), agregan que la sociedad actual vive en un universo volátil, inseguro, complicado y ambiguo que demanda nuevas destrezas. Desarrollar un equipo con imagen colaborativa ayuda a resolver problemas complejos a través de la ideología crítica, lo intuitivo, la elasticidad cognitiva y la obligación. Este es un claro diferenciador competitivo. La empatía, la capacidad de percibir lo que sienten y necesitan los demás, es una cualidad fundamental de cualquier líder. Entre otras cosas, habilita las habilidades interpersonales, promueve la cooperación, reduce los conflictos y aumenta la espontaneidad.

Collante y Flores (2018), agregó que una definición que explica la competencia de un tipo de liderazgo es su capacidad para influenciar en un conjunto de personas para lograr una visión o un conjunto de objetivos. La base de este predominio es formal, como una posición de liderazgo en la organización en la que interpreta (Robbins, 2002). Para Chansirisira (2022) el estudio tiene como objetivo analizar las necesidades de potenciar el estilo de liderazgo innovador y desarrollar un modelo para mejorar el liderazgo innovador de los administradores escolares. Esta investigación se concretó en el área de organización administrativa provincial en el grupo de la provincia de Roi Kaen Sara-Sin. La muestra conformada por 317 administradores y docentes se obtuvo por muestreo aleatorio estratificado. Las herramientas utilizadas fueron cuestionarios y formularios de evaluación. Las estadísticas utilizadas fueron porcentaje, promedio, desviación estándar. Y analizado para encontrar el valor del Índice de Necesidades Prioritarias Modificado.

Los resultados del estudio encontraron que las necesidades del liderazgo innovador en los administradores escolares se encontraron de la siguiente manera: El primero es la creación de un ambiente organizacional innovador, seguido por el aspecto de la creatividad y el aspecto de tener una visión en el mismo orden. Los resultados del estudio del estado actual del liderazgo innovador de los administradores escolares se ubicaron en un nivel moderado, mientras que la condición deseable general se ubicó en un nivel alto.

Asimismo, en el Perú, el autor Palafox et al. (2020), sostuvieron que se encontraron que en las organizaciones familiares es más frecuente que exista otro modelo de liderazgo sobre el autocrático. La correlación de los tipos de cultura con el liderazgo de esta manera sugiere que las culturas similares a clanes tienen más probabilidades de tener un liderazgo democrático en lugar de un liderazgo autocrático, y las culturas prominentes tienen más probabilidades de tener un liderazgo participativo en lugar de un liderazgo autocrático. Más probable que todos los demás.

Horna (2022), argumentó que como objetivo fue determinar el vínculo que existe entre la forma de liderazgo y comunicación de un Organismo descentralizado 2021, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental, transversal, muestra de 183, se trabajó con 2 cuestionarios los mismos se validó por juicio de expertos, cuya fiabilidad se halló con el índice Alpha de Cronbach. Del resultado se determinó que hay correlación altamente significativa $p\text{-valor } 0.000 < 0.05$), asimismo el Rho (S) fue de 0.633 el cual simboliza una correlación (+) considerable entre el tipo de liderazgo y la comunicación interna de los empleados.

Cantón et al. (2021), muestran que la investigación revisada ha identificado problemas clave de liderazgo que requieren habilidades y competencias a largo plazo asociadas con la planificación, la iniciativa, la sugerencia, la innovación, el interés del grupo, la franqueza y la visión. También son, aunque minoritarias, una visión de liderazgo relacionada con la biodiversidad, las cuestiones relacionadas con los recursos que se practican en modelos de calidad específicos, y su conservación y reutilización para hacerlos sostenibles, señala su intención de hacerlo (p. 85).

Por otro lado, el liderazgo y la comunicación en la institución constituyen dos variables significativas, expuestas en la investigación, debido a que son importantes

para una convivencia ecuánime por parte de los colaboradores de las empresas crediticias e inclusive para mejorar el procedimiento de enseñanza. En ese margen, la variable liderazgo es un factor significativo para que las empresas público – privada se desarrollen en la motivación, innovación, cooperación, relación laboral, toma de decisiones, evaluación, la participación plena, bajo la tendencia que los RRHH son el cimiento de toda institución.

De forma semejante, la comunicación en estos últimos tiempos es un factor primordial en la organización debido que aporta de manera significativa al logro de resultados de la organización, una buena comunicación institucional se convierte en un aliado estratégico para el buen desempeño laboral que indudablemente hace posible cumplir con los objetivos, es entonces la importancia de dinamizar los métodos de información y fomentar que los colaboradores participen en la toma de decisiones. Asimismo, la comunicación es el cimiento de una sociedad por medio de ello las personas pueden transmitir ideas, dar respuesta a soluciones de problemas internos y externos de una manera eficiente y eficaz.

Pate et al. (2022), citó que las preferencias de comunicación efectiva entre profesores, preceptores y estudiantes difieren. El profesionalismo relacionado con la comunicación fue importante para todos los grupos, y la puntualidad de la comunicación entre profesores, preceptores y estudiantes impactó su percepción de su valor y autoestima.

Por otro lado, es de suma importancia en esta investigación tomar la variable estilo de liderazgo para ser aplicado en una comunicación efectiva institucional. Por lo que se observó que en la entidad financiera de Moquegua las relaciones interpersonales entre los trabajadores y las áreas en la empresa son inadecuadas, por diferentes factores y uno de ellos y no menos importante es la escasa comunicación efectiva, que causa insatisfacción en los colaboradores por lo que ellos no se sientan motivados, integrados ni comprometidos con la empresa, conllevando así al bajo desempeño laboral.

Es tanto que, en la entidad financiera de Moquegua, los colaboradores se informan mediante comunicados informales, rumores, comunicados inoportunos, por lo que estos medios de comunicación causan insatisfacción en los colaboradores de la empresa además del bajo cumplimiento de los objetivos. Así mismo, el escaso manejo de información en los trabajadores genera problemas en

las Cooperativas, por lo que los procesos de comunicación institucional se ven mal ejecutados además que conllevan y retrasan los demás procesos, provocando a que las Cooperativas tenga problemas en la productividad y el cumplimiento de metas. En las Instituciones de ahorro y crédito se percibe el desconocimiento en temas de estilos de liderazgo, además que no ven el contraste entre administrar y liderar una empresa, es por ello la necesidad de aplicar una comunicación efectiva dentro de las empresas con un buen liderazgo para obtener resultados óptimos en la empresa.

De lo cual se desprende el **problema central** ¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?, y se adiciona como específicos: ¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?, ¿De qué manera los estilos liderazgo se vinculan con la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?, ¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?

A ello, se da una justificación teórica debido a que incide en la aplicación teórica y conceptos sobre mis variables en estudio sobre el liderazgo y la comunicación institucional en las empresas privadas, a fin de indagar el nivel de vínculo que existe entre las variables en estudio y permitir de esta manera de cómo se articulan en las instituciones para cumplir con los objetivos - metas organizacionales. Además, se da una justificación práctica porque la investigación planteada dará soporte y ayuda para resolver problemas o conflictos institucionales por medio de estrategias a innovar, asimismo los resultados obtenidos servirán de consulta para los funcionarios de la entidad financiera. Por otro lado, cuenta con una justificación metodológica, porque se aplicarán herramientas y/o instrumentos para medir a esta institución financiera, por medio de encuestas y su respectivo procesamiento de datos por medio de programas informáticos, cuyo fin es buscar el grado confiabilidad entre las variables liderazgo y la comunicación institucional el cual dará sostenibilidad al presente proyecto.

Por otra parte, como **objetivo** del estudio es: Determinar si los estilos de

liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Mientras que, de manera específica se tiene: Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación no asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación agresiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Finalmente, se formula los siguientes supuestos: Existe vínculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Además, se considera como hipótesis específicas: Existe vínculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Existe vínculo significativo entre el estilo liderazgo y la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Existe vínculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

En el capítulo de introducción se enfoca en el abordaje del problema, a partir de la identificación estilos de liderazgo y comunicación efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022, para determinar la realidad problemática. Luego se formuló las justificaciones y su importancia a ser discutida, también se definió el objetivo general con sus específicos, así como el planteo de las hipótesis tanto general como específicos, finalmente, se formuló las limitaciones referentes al factor tiempo y el factor económico que se presentaron en el desarrollo del estudio.

El capítulo de marco teórico describe, los estudios de los autores, se agruparon de acuerdo al contexto internacional, nacional y local vinculado con el tema de estudio, así como sus dimensiones e indicadores, que nos sirven en la fase de resultados y discusión, la búsqueda bibliográfica se centró en fuentes como disertaciones, tesis, artículos científicos, revistas, informes, etc. Asimismo, se realizó una búsqueda de fundamentos teóricos de autores reconocidos afines con

mis variables de estilos de liderazgo y comunicación efectiva para sustentar teóricamente la investigación. De igual forma, las teorías se desarrollaron a partir de las definiciones conceptuales empleadas al redactar el marco teórico.

El capítulo de metodología planteado es de enfoque cuantitativo y el tipo - diseño, para la investigación se optó por el método que más se adecua al estudio como es el descriptivo correlacional, de igual forma la población, formada por los trabajadores de las instituciones financieras de la ciudad de Moquegua, cuya muestra fue de 105 colaboradores y el muestreo aplicado se dio por conveniencia del investigador es decir no probabilístico. Asimismo, se formuló y aplicó instrumentos y técnicas para recoger información en los colaboradores de las instituciones quienes tienen conocimiento sobre la realidad del problema, también se formuló la matriz de variables de Operacionalización, los métodos y técnicas empleadas en el estudio. Por último, se procedió con el análisis estadístico e interpretación de los datos, fiabilidad de los instrumentos de investigación y la aplicación, de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo de resultados trata de la presentación y análisis de los resultados, primero se realizó con el análisis de confiabilidad de las variables utilizando el Alfa de Cronbach, y por medio del SPSS v 26, se aplicó la estadística descriptiva a fin de obtener tablas (fr) y figuras siendo interpretadas, paralelo a ello se empleó la estadística inferencial que permite contrastar las hipótesis propuestas, esta herramienta permite sustentar la consistencia de las variables con sus correspondientes dimensiones y así obtener el nivel de significancia.

El capítulo de discusión detalla sobre las referencias signadas en el marco teórico antecedentes se procedió con las heterogéneas discusiones donde se puede concertar o discrepar con autores nombrados en el estudio y si estas tienen correspondencia con los resultados obtenidos, por otro lado, en las conclusiones se detallan los resultados obtenidos después de haber analizado los datos viendo si existe vínculo entre las variables, por último se citan recomendaciones propias que estén de acuerdo con la realidad y sirvan para mejorar el clima laboral en las instituciones financieras.

II MARCO TEÓRICO

En estudios previos a nivel **internacional**, Gallegos et al. (2022), considera la injerencia de las maneras de liderazgo y la gestión de RRHH en beneficio de los docentes del como ellos contribuyen al logro de objetivos de desarrollo sostenible. La investigación evalúa hasta donde el bienestar de los docentes es influenciado por los modos de liderazgo y la gestión de RRHH de la dirección de la institución. Así como determinar la injerencia de las formas de liderazgo y la gestión de RRHH en dos dimensiones del bienestar de los docentes, donde se usó un análisis regresional lineal para demostrar la hipótesis de la investigación.

Para, Bravo (2021), el objetivo es establecer la calidad de la comunicación efectiva del entorno virtual de aprendizaje y su ocurrencia en los procedimientos de la casa de estudios del Milagro por medio de una investigación de campo que posibilite la comunicación directa de docentes y estudiantes. La muestra conformada por 96 estudiantes de diferentes facultades y 3 docentes de la Facultad de Educación (p. 2). Paralelo a ello Augusto y Alcívar (2022) el objetivo era determinar cómo la comunicación asertiva influye en la eficacia de los maestros. en la UBT. Los hallazgos mostraron que la comunicación visual tiene un impacto significativo y concluyeron que las características que definen una comunicación poderosa son: contacto visual, contenido, tono de voz, claridad, ubicación, oportunidad, posición, reflejo de actitud y facilitación de la comunicación interpersonal entre docentes y estudiantes. , y teniendo en cuenta los resultados estadísticos, se encontró que la comunicación positiva incide en el desempeño del docente con $r = 0.756$, lo que demuestra que a mejor comunicación positiva, mejor es el trabajo del docente.

De acuerdo a Cuesta y Moreno (2021), los resultados de la revisión de documentos sobre la definición de liderazgo educativo, que se presentan en las publicaciones sobre este tema en América Latina. Se investigó en una base de datos digital. Luego de examinar 87 documentos, se determinó que existe una vaguedad conceptual del liderazgo escolar, educativo y pedagógica. Además, este recorrido está diseñado para ser diseñado administrativamente, pero no limitado a estas salas. Se concluye que las teorías que constituyen el estilo de liderazgo educacional como objetivo de estudio deben desarrollarse con características definidas ontológicamente para evadir sesgos epistemológicos y acopiar

conocimientos sobre este tema.

Para, Mendoza et al. (2019), señaló que las instituciones tratan de colocar en cada una de sus áreas a un colaborador con habilidades de líder con el fin de mejorar los servicios relacionado con la calidad y la eficiencia. Asimismo, el problema se relaciona con el desconocimiento de las formas de liderazgo en las entidades. Por ello, es necesario conocer otros escenarios donde se desarrolla el objeto de estudio.

Por otro lado, Roza et al. (2019), precisaron que existe vasta y adecuada información documentada para abordar teorías con relación al estilo de liderazgo en una organización y la dirección, lo antes mencionado admitió efectuar el examen bibliométrico de manera efectiva. Asimismo, cabe destacar que las formas de liderazgo se han transformado en una habilidad competitiva dentro de la organización, porque tiene como objetivo, acrecentar la eficiencia - eficacia (p. 66)

Para Ramos y Román (2022), precisaron que las relaciones de la intercomunicación organizacional, la forma de liderazgo y el compromiso de los colaboradores, en términos de transformación organizacional. Se realizó una encuesta cuantitativa online, basada en una muestra de 335 empleados del sector de la hostelería. Los hallazgos indicaron que la comunicación organizacional afectó positiva y significativamente la forma de liderazgo y el compromiso de los colaboradores y se relacionó positivamente con el cambio organizacional. Además, este estudio argumenta que el liderazgo, la comunicación y el compromiso de los colaboradores son variables clave en el éxito del cambio organizacional. Los hallazgos pueden proporcionar a académicos y gerentes un enfoque valioso y muy necesario para gestionar el cambio, al identificar los predictores del cambio organizacional y al explorar cómo los antecedentes individuales afectan el éxito del cambio organizacional (p. 89)

Según, Badrinarayanan y Chaker (2020), desarrolló específicamente, encontramos que la valía del liderazgo mitiga las intenciones de rotación directa e indirectamente a través de la identificación personal y la confianza en el gerente. También encontramos apoyo para los efectos moderadores de la gratitud del vendedor en las relaciones entre la valía del liderazgo y las intenciones de rotación del vendedor, así como la identificación con el gerente (p. 39)

Peñafiel (2019), precisó que para articular objetivos, metas, estrategias y

finalidades institucionales se requiere que el director y los jefes de oficinas demuestren los componentes de la gestión y narren la cooperación de los actores de manera necesaria, con el propósito de crear avances en la organización. Asimismo, en el estudio se establecen las correspondencias de las formas de liderazgo de los jefes con la complacencia de los colaboradores y su injerencia. Donde se expresa un vínculo directo que a < ejecución de liderazgo del jefe < será el rendimiento laboral.

Para los autores, Salgado y Aguilar (2022), manifestaron que: ante la crisis que afronta el mundo, las instituciones se ven obligadas a desarrollar e implementar de manera proactiva la innovación con la finalidad de que sus regiones sean más resilientes, resistentes, inclusivas y sostenibles para mitigar los impactos. De igual forma, la falta de liderazgo es una de las principales limitantes que dificultan la implementación del liderazgo transformacional (TL). Por tal motivo, la meta de este estudio fue narrar lo publicado en Web of Science del período 2000 - 2020 sobre LT y su correlación con lo nuevo. La búsqueda bibliográfica constó de tres etapas: identificación, selección y descripción de las publicaciones. Los descriptores utilizados fueron: liderazgo transformacional, innovación y verde (p. 107). Para Lee y Douglass (2022), concluyeron que el estudio examinó el acontecimiento de un programa de progreso de liderazgo, Leading for Change (LfC), que se centró en desplegar su índice intelectual de los educadores de la primera infancia para liderar el cambio como líderes de primera línea y agentes de cambio. Al reunir una perspectiva de la teoría del liderazgo relacional y empresarial, el LfC fue diseñado para fomentar la mentalidad, el conocimiento y las habilidades de liderazgo de los educadores de la primera infancia que podrían tener un impacto duradero en muchos aspectos en la protección y la educación de la 1ra infancia. Con una muestra de 31 educadores tempranos racial y lingüísticamente diversos, el presente estudio comparó la mentalidad emprendedora, las competencias de liderazgo y su capacidad de los partícipes para actuar como empleados del cambio y líderes antes y después del programa LfC. Las resultas revelaron que las percepciones de los participantes sobre sí mismos como líderes aumentaron después de completar el LfC. También demostraron más confianza en su propia capacidad para impulsar un cambio positivo donde trabajan y más ampliamente en el campo de ECE. Los hallazgos del estudio proponen que el enfoque de liderazgo

relacional y empresarial aprovecha las percepciones, pasiones y conocimientos de los educadores de la primera infancia y los equipa para participar en el liderazgo para mejorar la calidad y lograr un cambio positivo. Para Londoño (2021), precisó que LT es un estilo que se implementa en el espacio de la información, porque los gerentes de la oficina de producción deben mostrar una conducta que beneficie lo creativo y lo innovado de la producción a fin de ser competitivos. Para el estudio se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial - MLQ-5X, una herramienta de medición de liderazgo. Las resultados muestran que hay una correlación significativa y positiva entre el estilo dominante de TT en la esfera pública, la influencia idealizada del comportamiento, la estimulación intelectual y la motivación, y la inspiración con la satisfacción y la eficacia (p. 251). Para, Osoreo y Camacho (2021), citaron que el estudio actual nos recuerda que los gobiernos deben permitir que el público se comunique de manera efectiva sobre COVID-19 a nivel nacional, aumentar la conciencia pública y la conciencia sobre COVID-19. De acuerdo a, Cid, (2019), cada vez más profesionales de RR.HH. están pensando en cómo comunicar de manera efectiva los planes de compensación dentro de su organización, la estrategia más adecuada para comunicar los planes de beneficios o los desafíos que esto presenta para las organizaciones en las políticas de compensación y beneficios.

Asimismo, Abuarqoub (2019), argumentó que la globalización y las tecnologías de la comunicación efectiva, incluidas las barreras lingüísticas, están haciendo que el mundo se acerque más a una aldea global. Lo que nos impide entendernos presenta desafíos comunes para individuos, grupos, corporaciones internacionales, gobiernos, países y el mundo en general. Este estudio cualitativo examina los factores que provocan las barreras idiomáticas, sus tipos, cómo afectan la comunicación efectiva y nuestras vidas, y cómo concientizar a los individuos sobre lo tan importante de superar. La investigación concluyó que las barreras lingüísticas surgen de una variedad de cuestiones, incluido el significado y el uso de palabras, símbolos, imágenes, gestos, lenguaje y dialectos.

De igual forma Marsen (2020), el artículo analiza el campo analizando dos marcos principales, que se ocupan de la comunicación posterior a la crisis en servicio de la reputación y anterior a la crisis en gestión del problema. Luego,

estudia las primordiales teorías de la comunicación en crisis y sus diversos métodos: reparación de imágenes, teorías de la comunicación de crisis situacional, teoría de la arena retórica, narrativa y mapeo integrado de crisis. Termina con una descripción de algunas lecciones aprendidas que se aplican a todos los enfoques y una descripción general de las contribuciones al tema. Al comparar y contrastar diferentes perspectivas sobre la comunicación de crisis, el artículo enfatiza la rica diversidad que caracteriza a esta rama de la comunicación empresarial (p. 163). Además, Mendoza et al. (2019) señalaron que: las herramientas tecnológicas han superado y suplido el trabajo en equipo de las instituciones, por tal motivo los directores necesitan contratar o implementar por área a una persona con cualidades de líder para garantizar la calidad y eficiencia en el despliegue de las actividades. En la presente investigación el problema diagnosticado se concentra en el desconocimiento de las formas de liderazgo en las organizaciones. Así mismo, podemos decir que el objetivo es conocer los diferentes espacios donde se despliega el objeto de estudio. Los procedimientos utilizados son la teoría, método inductivo-deductivo, observación y síntesis. Además, se revisó documentaciones que nos permiten emitir una opinión en base a encuestas aplicando estrategias a nivel general de estudio.

De acuerdo a Moore (2021), citó que la literatura sobre liderazgo está repleta de advertencias de que el liderazgo exitoso requiere confianza. Si bien eso puede ser cierto, luchar por una mayor confianza corre el riesgo de tener un exceso de confianza. Los líderes con exceso de confianza se ponen en riesgo a sí mismos, a sus equipos y a sus organizaciones. Hay razones para ser escéptico de que una mayor confianza mejore el desempeño y razones sustanciales para preocuparse de que una mayor confianza pueda socavar la preparación. Este artículo ofrece sugerencias para evitar ser engañado por charlatanes demasiado confiados. También ofrece estrategias para líderes sabios y honestos a quienes les gustaría ser seguros y veraces (p. 58)

De igual forma, Quintanilla y Barrera (2018), citaron que evaluar la influencia de diversos factores en el entorno social de acuerdo al estudio del conocimiento organizacional, así como efectuar estudios de corte longitudinal que evalúen la interacción precisa de las formas de liderazgo y el conocimiento organizacional. Además, en materia de cumplimiento de la confianza organizacional, es necesario

establecer los parámetros de posible error de gestión en indicadores financieros y no financieros. Aunque la mayoría de los empleados analizados con relación a este tema fueron a nivel cuantitativo, pero al analizar los problemas de las diferentes organizaciones e identificar los estilos de gestión en los que cada uno es importante, fue el establecimiento de estilos y culturas de gestión que describen a las organizaciones exitosas (pág. 286). Pereira (2022) precisaron que: las formas de agresión verbal se dan de manera periódica en el ciberacoso el cual se emplea para mellar la honorabilidad de otras personas por medio de la comunicación en línea. El propósito del estudio es comprender cómo los estilos de comunicación agresivos afectan las intenciones de los adolescentes de participar en ciberacoso, así como los estados emocionales y morales. Asimismo, se tomó una muestra con 218 adolescentes (Edad = 14,67, DE = 0,84, 53% niñas) de la región portuguesa, que respondieron el instrumento con ítems. Se creó y analizó los modelos de ecuaciones estructurales para explicar las consecuencias en terceros. Por otro lado, la comunicación agresiva conlleva a las personas a percibir el ciberacoso como ecuánime y a minimizar su estado emocional. Además, esta forma comunicativa coadyuva a las intenciones de los individuos en ser partícipes del ciberacoso, y si creen que esta forma de comportarse es buena o mala puede establecer esas intenciones (p. 111).

Asimismo, Wright (2021), argumentó que el artículo explora el suceso de un evento de desarrollo de estilo de liderazgo en estudiantes de escuelas de negocios y su trayectoria profesional. Los descubrimientos de este estudio revelan cómo el progreso intencional de mujeres líderes dentro de una escuela de negocios da como resultado que esta población esté más preparada para una carrera al graduarse e ingresar a la fuerza laboral. Utilizando notables programas de liderazgo de mujeres en Corporate América como guía, se realizaron complementos en el plan de estudios de la casa de estudios de negocios durante un período de cinco años con el objetivo de agregarlos permanentemente en concordancia con los datos del estudio. Específicamente, como escuela de business, lidiamos con cómo podíamos capitalizar las áreas de mejora para aumentar el impacto que tenían nuestros estudiantes una vez que ingresaron a la fuerza laboral. ¿Estábamos perdiendo oportunidades clave para desarrollar las habilidades de liderazgo en nuestros estudiantes durante sus carreras académicas a medida que obtienen sus

títulos de licenciatura? Responder estas preguntas provocó mejoras en el plan de estudios para apoyar un mayor desarrollo de liderazgo de los estudiantes. La investigación se centró en la población femenina y rastreó su trayectoria durante un período de cinco años. Este documento tiene implicaciones para los académicos y profesionales del DO con respecto a las formas de apoyar el despliegue del liderazgo en la educación superior (p. 9). De acuerdo a Villar & Araya (2019) señalaron que: el propósito es mostrar la relevancia del liderazgo en la toma de decisión de una gerencia y la forma de liderar como electivo del líder transmita el aprendizaje a sus subyugados y se haga una realidad. La investigación es de tipo descriptivo, exploratorio y transversal. Asimismo, el aprendizaje contiene diferentes significados, representaciones de estudios y aplicaciones, las cuales se originan de una representación individual a lo organizacional, y puede orientarse desde la representación de la innovación, del conocimiento. Asimismo, en el procedimiento organizativo el aprendizaje está, en gran escala, de implementación, control y administración de la jefatura de la institución. Nutrirte del saber, constituye la capacidad esencial para que la institución mantenga constante su puesto competitivo (p. 187).

Para, Suleiman (2022), en su estudio citó que existe una mala comunicación, que ocasionalmente resulta en el fracaso del proyecto. Se debe tomar una variedad de pasos y métodos para minimizar las causas y los efectos de la comunicación deficiente para mejorar la comunicación. El objeto principal del estudio es explorar la mala comunicación en la industria de la construcción de MENA y definir las causas y efectos de la mala comunicación desde la perspectiva de consultores, clientes y contratistas en pymes en una región desarrollada como MENA. Se pidió a los profesionales de la construcción de diferentes partes del proyecto que completaran un cuestionario que enumeraba 32 causas y 21 efectos de la mala comunicación identificados en la literatura. El modelo fue validado por Structural Equation Modeling SEM en términos de validez convergente y discriminante. Los resultados revelaron que, de los 54 factores de causa y efecto de la mala comunicación, solo se retuvieron 18 factores. Estas causas y efectos se clasificaron utilizando el índice de importancia relativa RII. Los resultados mostraron que todas las causas y efectos son muy importantes, con un RII superior a 0,6. Las causas más importantes de la deficiente comunicación son la falta de

procedimientos de comunicación y capacitación, seguidos por la falta de representación adecuada de los interesados en el proyecto. Sin embargo, la causa menos importante de la mala comunicación es la falta de entendimiento entre las partes de la construcción. Por el contrario, los efectos más agudos de una comunicación deficiente son la mala interpretación, seguida de conflictos entre las partes de la construcción. Sin embargo, el efecto menos importante de la mala comunicación es una respuesta tardía al desastre (p. 365). Para, Mustofa et al. (2021), muestran que el estilo de una comunicación efectiva en los docentes influye de manera relevante en el modelo. Concluyendo que los docentes con mayor motivación mejoran el rendimiento como en el progreso de sus habilidades logrando un nivel de competencia en la lectura.

De acuerdo a, Saleemad (2022), citó que el examinar las características de liderazgo de los musulmanes líderes escolares en un contexto multicultural y estudió el análisis factorial confirmatorio de las características de liderazgo entre los líderes escolares musulmanes. Utilizando un enfoque explicativo secuencial, esta investigación se estratifica en dos fases. La primera fase fue una investigación cualitativa y recopiló datos de entrevistas en profundidad semiestructuradas y discusiones grupales con 15 informantes clave, incluidos administradores, maestros y representantes de los padres de una escuela musulmana. Se utilizó el método de la técnica de triangulación de niveles combinados para validar los datos cualitativos y se analizó por medio del estudio de contenido. La segunda fase fue una investigación cuantitativa que realizó un análisis factorial confirmatorio secundario (AFC) a través de un cuestionario creado con los resultados de la primera fase. Se recuperaron ciento sesenta cuestionarios de administradores escolares, maestros y padres en cuatro escuelas musulmanas en un contexto multicultural en Tailandia. Los resultados de este estudio encontraron que había cinco características de liderazgo para los líderes escolares musulmanes en un contexto multicultural, que incluyen amabilidad, justicia, flexibilidad, tolerancia y relaciones interpersonales. Las cinco características de los líderes escolares musulmanes en un contexto multicultural estaban en armonía con los datos empíricos con puntajes de carga factorial entre .83-.96 y una matriz de carga factorial entre .68-.86. Los resultados demostraron que el ítem se correspondía con los datos empíricos y que los cinco factores de las características del liderazgo

pueden utilizarse para capacitar a los líderes escolares en un contexto multicultural en Tailandia (p. 293).

Para, Díaz (2020), señala que la mujer en el desempeño del rol como líder aumenta la confianza en las organizaciones, político-educativas en la ciudad de México. Pero aun preexiste límites, barreras inclusivas de igualdad de género para las mujeres que desean cumplir el rol de líderes. Estas se inician de modelos que consideran los estilos de director de la mujer como comunales el cual fomenta que la mujer despliegue sus correspondencias interpersonales, además de reducir el acatamiento de las metas y el desempeño de grupos de trabajo que es todo lo contrario a los estilos que ejercen los hombres en cargos gerenciales. También existen estudios de LT que contradicen las diferentes prácticas de damas y varones en posiciones de liderazgo. Una característica mundial correspondiente del liderazgo transformacional es la comparación del comportamiento entre hombres y mujeres, especialmente en estudios que utilizan un esquema de auto informe. Su investigación emplea el paradigma del liderazgo transformacional para comparar el auto concepto de 309 estudiantes graduados femeninos y masculinos. Los resultados exponen que los dos grupos se soportan de manera similar. Esta resulta es consistente con diferentes estudios que muestran que el tipo de género no influye en el comportamiento de TL.

Según, Bonfanti (2021), cierto es que hoy la meta de mostrarse de acuerdo con la falta de un liderazgo fuerte a nivel global, permite quitar los filamentos de este escenario de pandemia que se ha vivido, lo que puede indicar cambios en las relaciones internacionales a futuro. Al mismo tiempo, se han identificado algunas fuentes de tensión geopolítica provocadas por esta situación grave sanitaria a escala global, que pueden dar lugar al debate sobre los cambios que se afrontarán en muchos ámbitos en el contexto de globalización, crecimiento tecnológico y visibilidad, para facilitar cambios en los patrones culturales futuros. Para ello, se utiliza la metodología exploratoria - descriptiva, consistente en cribar referencias actuales en (artículos científicos, informes, notas periodísticas, estadísticas de organismos internacionales). Se ha llegado a la conclusión que la pandemia ha convertido la geopolítica en un caos multipolar, y que el mundo actual carece de liderazgo para hacer frente a esta situación. Con el multilateralismo en declive y las advertencias de futuros vínculos tensos entre China y Estados Unidos, los gigantes

asiáticos pueden emerger de toda esta agitación con más dignidad.

A nivel Nacional, De otro lado, Arias (2021) las resultas manifiestan que el liderazgo transaccional se correlaciona de manera significativa con un compromiso laboral (p valor / 0,00). Asimismo, el liderazgo Laissez faire se vincula de forma significativa con un bajo compromiso laboral (0,01) y el estilo de LT no se correlaciona con el compromiso laboral (0,13). Por ende, hay correspondencia entre las formas de liderazgo y obligación profesional de los empleados de las empresas financieras. Para, Peña (2021), precisó que a pesar de los sistemas de comunicación en las audiencias han sido mayormente positiva, los interesados con mayor proactividad cuestionaron de manera general los informes-mensajes divulgados, en específico de los que vienen de la clase política del gobierno. Asimismo, estas resultas permitieron deducir que, en el procedimiento comunicativo mixto, medios y gabinetes de instituciones demuestran una incapacidad de transmitir mensajes por medio de las redes sociales que ocasionan una aceptación desfavorable, aunque en el caso de los representantes públicos no se aplica la comunicación, y también la polarización, son mucho mayores. Asimismo, Barrientos y Pacovilca (2021), el estudio de las variables el clima institucional y el liderazgo directivo, establecen la correlación de las variables, con la participación de ciento setenta y dos docentes, por medio del diseño transversal y las clases: descriptivo, correlacional, y transversal. Donde las resultas se originan por medio de dos instrumentos: para cada variable en estudio, válidos de acuerdo a los procesos estándares. Asimismo, el estudio de relación de Rho Spearman arrojó de 0.573 y $p = 0.000 (< 0,05)$. Concluyéndose, que la variable liderazgo del líder se correlaciona, significativamente, con el clima institucional, basado en una correspondencia directa: si preexiste un buen liderazgo del jefe, también habrá un buen clima institucional. Por último, Quiñones (2021) precisó que la investigación presenta un estudio de tipo básico, descriptivo comparativo. Con una población de 139 colaboradores de la oficina de RRHH. También se usó la encuesta y los cuestionarios con la finalidad de obtener información confiable por parte de los colaboradores, a fin de estimar su apreciación con relación de la comunicación interna, la escala de percepción también se utilizó para la comunicación interna. En cuanto a los resultados obtenidos por especialistas (69,67) y técnicos (64,86), Se puede observar un promedio más alto entre los profesionales. Concluimos que

existe una diferencia en la apreciación de la comunicación interna del personal y los técnicos.

Para, Saavedra y Castillo (2019), precisaron que el gerente del centro de salud es responsable de administrar y establecer tareas compuestas dentro de su institución, por lo tanto, el arquetipo de liderazgo que pueda practicar sobre sus empleados incide en el clima organizacional y la calidad de los servicios que ofrece al usuario. La intención del estudio es determinar la compatibilidad de la gestión y el clima organizacional entre los trabajadores de esta institución - Microred del Perú. Método descriptivo y correlacional ejecutado con colegas de la institución que cubre la microred de la región de Huaraz. Por otro lado, se utilizaron 2 instrumentos válidos y fiables debido a la población para recoger datos fiables e interesantes. El estudio de relación se ejecutó mediante el estadígrafo de Spearman con significancia del 5%.

Bases teóricas, para el conocimiento de los factores en estudio, en primer lugar, se plantean las teorías más importantes sobre los estilos de liderazgo siendo definida como una reacción humana, capaz de sobreponerse a otro individuo de acuerdo al grado en que se manifieste. Con la finalidad de aportar mayor conocimiento sobre los estilos de liderazgo se detalla:

Estilos de Liderazgo basado en **la teoría del comportamiento**, de acuerdo a Paredes (2019), expone 2 expresiones estimadas como los cimientos de esta teoría para desplegar un liderazgo efectivo: La teoría del comportamiento asevera que si en la persona se observa una conducta apropiada puede ser un buen líder. Es más sencillo asimilar las conductas que a los rasgos y esto permite que el liderazgo esté al alcance de todos, de **Lewin, Lippit y White**. De ello se desprende el liderazgo autocrático: esta forma de liderazgo se caracteriza por tomar las decisiones al líder sin considerar las opiniones de los demás, el liderazgo democrático: requiere la participación de todas las personas persiguiendo los mismos objetivos. De esta forma, la responsabilidad de una o varias personas se comparte con todos los miembros del equipo, teniendo en cuenta la opinión mayoritaria y manteniendo abiertos en todo momento los canales de comunicación por último el liderazgo transformacional, que significa “innovar”. Esto significa que los gerentes que siguen este estilo priorizan la iniciativa de crear soluciones. Para, Riquelme et al. (2022), mencionaron que el liderazgo y la autoridad son bloques de construcción iguales e integrados para resolver muchos problemas: humildad, perversidad y crisis. El principio de autoridad es receta para solucionar pugnas, problemas y crisis blandos, el liderazgo para solucionar problemas perversos. El liderazgo y el poder permiten a las instituciones solucionar problemas y conservar la integridad de su propuesta. Cuando el argumento obliga a las instituciones a cambiar lo necesario manteniendo lo importante, la autoridad y el liderazgo son necesarios para estabilizar la institución y fomentar los cambios necesarios para su sostenibilidad a largo plazo; El procedimiento de gestión propuesto permite combinar adecuadamente el liderazgo y autoridad, dotando a las instituciones de mecanismos innovadores y a la vez estabilizadores que les ayuden a afrontar un entorno complejo (p. 321).

Con este marco referencial, también se encuentran las dimensiones del estilo de liderazgo, conformada en primer lugar por el liderazgo autocrático que,

Palafox et al. (2021) en la gestión de organizaciones, tienden hacia un estilo de liderazgo autocrático, apoyándose en seguir las órdenes de sus superiores, dando órdenes, siguiéndolas siempre y haciéndolas, sin tener ninguna opinión sobre lo que se debe hacer por todos los subordinados. Asimismo, Jacobo Hernández et al. (2020), suele describirse como un modo de liderazgo en el que la potestad es central, dicta técnicas de trabajo, accede a decisiones sin consultar a sus subyugados y restringe su participación. Sus características primordiales son que él mismo determina las actividades, también es la persona que asigna tareas a cada trabajador, elige la forma de trabajo según el tiempo y el período, y elige criticar el trabajo de los demás, tiene un carácter subjetivo - personal, y no es participe de las actividades de los demás, sino que sólo mira y hace preguntas. Interpretada por (Sánchez, 2017). Del mismo modo, consiste en instrucciones, fija directrices, dominante, impone acciones (p. 43).

Como segunda dimensión del estilo de liderazgo, se encuentra el liderazgo democrático que para, Jacobo Hernández et al. (2020), citaron que este estilo tiene la cualidad de implicar a todos los empleados en el procedimiento de toma de decisiones, delegando potestad, alentándolos a ser partícipes en las decisiones de métodos y objetivos de la labor, y utilizando sugerencias para guiar a los empleados. Las primordiales características de este modo de liderazgo son que toda decisión se toma por consentimiento, métodos y pasos a determinar por el conjunto grupal, la división de tareas la realizan ellos, la crítica del líder es objetiva y también participa. en actividades de grupo. Interpretada por (Sánchez, 2017). De acuerdo a, Palafox et al. (2021), citó que, sin embargo, la continuación de un estilo democrático considera a los colaboradores en la toma de decisiones no significa dar demasiado peso a las opiniones de todos los trabajadores en el funcionamiento de una organización. También conocido como liderazgo paternalista o persuasivo, este modo de liderazgo es peculiar por tratar de explicar todo a los subordinados antes de tomar decisiones. Para, Estigarribia (2019), el surgimiento de un liderazgo democrático, participativo y solidario tiene como objetivo eliminar las supresiones, incentivar la solidaridad y conquistar los derechos de las sociedades, fortaleciendo las situaciones necesarias para el desarrollo de la sociedad democrática. Asimismo, Odoardi et al. (2019), añadió que el modo de liderazgo participativo o democrático a nivel de grupo más alto se relacionó el compromiso organizacional emocional y

la innovación de los colaboradores. Los resultados brindan pistas importantes relacionado a las condiciones contextuales que fortalecen el impacto en el compromiso organizacional en la innovación en el lugar de labor. Como resultado, la mayoría de los teóricos del liderazgo ven los estilos de liderazgo participativo como un verdadero liderazgo. Se basa en la inspiración de un equipo de trabajo que transmite ilusión al equipo. Asimismo, está compuesta por los indicadores: asocia, propósito y cooperación siguiendo los objetivos institucionales (p. 103).

Como tercera dimensión del estilo de liderazgo, se encuentra el liderazgo transformacional a ello, Alarcon Lizcano et al. (2022), citó que el modo de liderazgo transformacional para que una organización sea sustentable y aumente la productividad todos los días es el modo de liderazgo que produce mejoras resultados, es transformacional y soluciona problemas. Orienta posibles soluciones, brinda confianza al grupo para elegir las de forma íntegra y colectiva, empodera al equipo, les hace sentir que su perspectiva es valiosa y les hace sentir parte fundamental de la organización. Asimismo, está compuesta por los lineamientos, de influyente, innovador y valorador siguiendo los objetivos institucionales (p. 344).

Sobre la segunda variable **Comunicación efectiva**, de acuerdo a Pasqualini et al. (2021) argumentaron sobre la **teoría de la Dinámica de Grupos aporte de Kurt Lewin** dice a considerar al grupo como un todo, más que una masa de información individual. Y a partir de ello resulta simple modificar las costumbres del grupo reducido intentando en conjunto que cambiar la conducta de los colaboradores tomados de uno a uno. La **teoría** indica que la información de los medios se lleva en dos escenarios y direcciones distintos. Una de estas, los líderes que prestan atención a los medios masivos con mensajes para obtener la información y luego compartirla con otras personas.

Para, Bravo (2021), citó que establecer una comunicación efectiva produce beneficios de carácter personal, cultural y político, ya sea que el resultado de las relaciones y acuerdos mutuos entre las partes involucradas sea un beneficio personal o colectivo, muestra la relevancia de brindar un proceso formativo de calidad. De igual forma, facilita la construcción de aprendizajes colaborativos que generan ambientes con propiedades adaptadas a las prácticas de interacción constructivista, basadas en interacciones óptimas entre actores (p. 2). Asimismo, Loureiro y Loureiro (2021), la comunicación efectiva de una organización, incluso si

tiene objetivos específicos que no están dirigidos a transmitir imágenes, implica mucha información sobre la organización, que más o menos contribuye a la presentación de su imagen corporativa. Por lo tanto, es aún más importante contar con un gerente de comunicación que no solo debe construir buenas relaciones con todas las partes interesadas, sino también comunicar y promover la imagen de la organización.

El primer componente de la comunicación efectiva es la dimensión de la comunicación asertiva, que consiste en los conocimientos que los individuos deben adquirir en cada nivel de aprendizaje. El contenido tiene el propósito de generar conocimiento a partir de actitudes y acciones, y sobre todo encontrar elementos académicos en fragmentos mínimos. Para, Cañas y Hernández (2019), una comunicación segura se incluye como una habilidad social y de vida más importantes para promover el progreso humano y prevenir conflictos psicológicos. La meta de este estudio es de comparar y diagnosticar aspectos personales de la comunicación asertiva con las características sociodemográficas de los docentes. Partiendo de los resultados se elaboró un diseño de injerencia educativa. Se concluye que se deben fortalecer y buscar algunas mejoras, características de esta comunicación, por lo tanto, se proponen programas educativos (p. 143). De igual manera, Augusto y Alcívar (2022), determinaron cómo la comunicación efectiva o asertiva afecta la efectividad del maestro. Los resultados mostraron que la comunicación asertiva contiene un efecto muy significativo en las particularidades de las actividades docentes, como la postura que facilita la relación y comunicación entre docentes y alumnos. Asimismo, está compuesta por los lineamientos, respeto a si mismo y confianza.

En segundo componente de la comunicación efectiva, está la dimensión de la comunicación no asertiva, un conjunto de habilidades que los investigadores deben dominar en cada nivel de investigación. Este contenido está destinado a actualizar sus conocimientos en función de su autoestima y confianza. Según, Rincon (2018), la comunicación es un proceso fundamental, que sostiene intenciones e influye en los interlocutores a través del uso correcto del lenguaje y medios de comunicación, conceptualizada como felicidad comunicativa. Sin embargo, las personas sordas tienen la limitación de que existe un efecto secundario del desconocimiento de la lengua de signos por parte del oyente.

En tercer lugar, está el aspecto de la comunicación agresiva. Es un tipo de estilo de comunicación donde el individuo que protege sus derechos lo realiza empleando un lenguaje verbal y no verbal poco agradable, no respetando a los de su entorno, con muecas exaltadas, dando a entender que su pugna es latente con la naturaleza. De acuerdo a, Rosa Vázquez y Morales (2020), la intención de estudio fue explorar el vínculo entre los estilos de comunicación frente al conflicto agresivo y cooperativo en adolescentes mujeres y hombres, siendo los hombres más propensos a ser agresivos y las mujeres más cooperativas, pero concluyó que existe una tendencia a manipular. Para, Cunha et al. (2022), debido a que la agresión es común entre los individuos, es importante comprender los predictores de agresión para ajustar el tratamiento y reducir el daño concomitante a uno mismo y a los demás. La reducida conciencia emocional, lo impulsivo y el desequilibrio emocional son componentes potenciales que influyen en la agresión. El estudio recalca la importancia de la evaluación e intervención de la alexitimia, la impulsividad y la regulación emocional para avasallar la agresión en adultos. También incluye los siguientes indicadores: reconocimiento profesional, grado de imposición, manifestación de insulto o maltrato.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Básica Carrasco (2006), afirma que “No es de aplicación inmediata, ya que solo tiene como objetivo ampliar y profundizar la corriente existente de conocimiento científico sobre la realidad”. (p. 43).

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque se miden y valoran las variables en un contexto definido, cuyas variables se analizarán por medio de herramientas estadísticas para arribar a conclusiones. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), señalan que “Los enfoques cuantitativos recopilan datos y proponen hipótesis a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos, proponiendo modelos de comportamiento y teorías de prueba”.

Tipo de diseño no experimental según: Hernández et al. (2014), afirma “El estudio se operó sin manipular de forma intencional de variables. Es decir, es un estudio en el que no cambiamos intencionalmente las variables para determinar su consecuencia sobre otras variables (pág. 152). El alcance de la investigación fue descriptivo-correlacional, debido a que busca relacionar las variables mediante un patrón predecible, por ende, se desea llegar al grado de correspondencia entre dos variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Conceptualmente, los modos de liderazgo según, Collante y Flores (2018), agregó que la definición que explica al liderazgo viene hacer la capacidad de intervenir en un grupo para lograr una perspectiva o un conglomerado de objetivos. El principio de influir puede ser oficial, lo que significa un posicionamiento del liderazgo en la institución. Citado, (Robbins, 2002). **Operacionalmente**, el estilo de liderazgo será medido con las siguientes dimensiones: liderazgo autocrático, liderazgo democrático o participativo y el liderazgo transformacional a su vez se tuvo como indicadores el fijar directrices, dominante, impone acciones, asocia, propósito, cooperación, innovador y desempeño. Por su parte, la comunicación efectiva **de acuerdo** a, Bravo (2021), la comunicación efectiva permite relaciones efectivas entre colegas en un ambiente virtual, contexto que contribuye a las vinculaciones grupales y al cumplimiento de las metas establecidas durante el registro; Por tanto, la comunicación eficaz potencia el trabajo en equipo, fomenta el

intercambio de ideas y facilita el aprendizaje colaborativo. **Operacionalmente**, la comunicación efectiva, será medido con las siguientes dimensiones: comunicación asertiva, comunicación no asertiva y comunicación agresiva también se consideró como indicadores el respeto así mismo, confianza, incapacidad del emisor, carencia de respeto por las preferencias propias, reconocimiento laboral, grado de imposición y manifiesto de insultos, información del **anexo 01**.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para, Carrasco (2006), la población “es un grupo de todos los componentes llamado (unidades analíticas) del área geográfica donde se desarrolla el trabajo de estudio” (p. 236). Por lo tanto, la población estará compuesta por los colaboradores de las heterogéneas oficinas financieras del Distrito de Moquegua de ello se obtuvo la muestra por conveniencia de 105 colaboradores entre jefes de áreas, analista en créditos, personal administrativo.

El diseño muestral fue el no probabilístico, esta fue por conveniencia, donde el investigador emplea su sensatez para optar por una muestra que mejor lo pueda administrar y le dé réditos en su tema de estudio. Asimismo, esta muestra está definida por características que son relevantes para el investigador.

En consecuencia, el método utilizado en el muestreo estadístico, a diferencia del muestreo probabilístico, no permite que todos los individuos de la población tengan el mismo diagnóstico. Cuando la muestra se selecciona intencional o convenientemente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las encuestas serán usadas como técnica en este estudio. Este es un procedimiento que nos permite estudiar un tema que imparte subjetivismo y al mismo tiempo nos permite obtener esta información de un dato significativo de individuos, estando conformada la encuesta por una lista de ítems que el personal de la entidad financiera revisará y responderá por escrito, para la medición se usó la escala de Likert. Además, los instrumentos están predestinados a recabar información acerca de opiniones - actitudes de los sujetos.

Asimismo, los instrumentos miden las características de las variables denominado test, es decir que los instrumentos sirven para medir diferentes variables conductuales. Por medio de la información que proporcionan los

instrumentos se obtendrá información exacta sobre el estilo de liderazgo y la comunicación efectiva y por ende se detectaran los éxitos y fracasos. Para ello utilizará instrumentos o guías de observación que, a su vez, podrán ser estructurados o no estructurados. Por lo tanto, un cuestionario contiene una serie de ítems sobre una o más de las variables que se están midiendo. La aplicación de la herramienta será utilizada por medio del Microsoft forms.

El instrumento empleado fue el cuestionario, de tipo de escala ordinal, en el caso de los estilos de liderazgo 18 ítems y para la variable comunicación efectiva con 14 ítems. De tipo politómica, se aplicó la escala de Likert, pudiendo optar por las siguientes respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Asimismo, los instrumentos fueron validados por expertos en el tema quienes evaluarán la relevancia, claridad y pertinencia de los ítems. Recabada la información de los instrumentos para esta primera fase se procedió a realizar la fiabilidad de los instrumentos utilizando el Alfa de Cronbach para cada variable en estudio, como prueba piloto se aplicó a una muestra de 30 encuestas pasando a detallar: a) Se ejecuto una prueba piloto de 30 encuestas con 18 ítems, para la variable estilos de liderazgo, obteniendo que existe confiabilidad de 0.831, mientras b) Se ejecuto una prueba piloto de 30 encuestas con 14 ítems, para la variable comunicación efectiva, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.798 puntos.

Tabla 1

Confiabilidad para los estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.831	18

Nota: Prueba piloto de 30 encuestas con 18 ítems, para la variable estilos de liderazgo, obteniendo que existe confiabilidad de 0.831 puntos para dicha variable.

Tabla 2

Confiabilidad para la comunicación efectiva

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.798	14

Nota: Prueba piloto de 30 encuestas con 14 ítems, para la variable comunicación efectiva, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.798 puntos para dicha variable.

3.5. Procedimiento

Para poder tener acceso y operar el instrumento - cuestionario con los servidores de las instituciones financieras de la ciudad de Moquegua, se solicitó mediante carta la autorización o el permiso para realizar la encuesta con el personal objetivo (analistas, personal administrativo, jefes), para el desarrollo del presente estudio, también se recurrió a la herramienta del microsoft forms. Una vez aplicado mis instrumentos con la ayuda de un auxiliar, procedí con la tabulación y derivé la información en una sabana (hoja) en el microsoft excel. Por último, los datos recopilados se traspasó al estadístico SPSS V.26, donde procedí a trabajar la estadística descriptiva creando tablas (fr) – figuras, asimismo se empleó la estadística inferencial y con ayuda del coeficiente RHO, se contrastó las hipótesis propuestas, para ver la correspondencia entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el método de la estadística - descriptiva mediante el uso del estadístico SPSS v 26, el cual se utilizó para lograr interpretar, analizar y discutir referente a los cuadros estadísticos para obtener resultados que se consideren para obtener conclusiones en el desarrollo de la tesis, dando respuesta a los objetivos del estudio.

Asimismo, en el estudio se empleó en un inicio la base de datos aplicados en el SPSS v.26, de la misma manera se realizó interpretación estadística mostrada en términos porcentuales, tablas de (fr) y figuras de barra para representar el estado de las variables, con dimensiones. Posteriormente se aplicó la Estadística inferencial el cual es una categoría de la estadística que comprende procedimientos y métodos que motiven la inducción de determinadas propiedades de un grupo muestral estadístico y de las cuales se establecen las conclusiones, valorando parámetros sobre la población para concretizar el contraste de las hipótesis planteadas. En el procedimiento de confirmación de las hipótesis alternas se empleó la prueba no paramétrica de (RHO).

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se tomó presente el anonimato de los encuestados como: nombres, celular, domicilio, documento de identidad entre otros, veracidad de la información: los documentos deben ser reales y en ninguna circunstancia deben

ser adulterados o falsificados, así como evitar caer en el plagio de información, la investigación debe ser única, Asimismo, se respetó la propiedad intelectual del autor que respaldan la investigación. Del mismo modo, se consideró el respeto al principio a la malicia, debido a que, la investigación no ocasionó daño alguno a mi población – muestra objetivo, respetando su integridad física y la vida con el objetivo de llevar a cabo la investigación. Por último, el principio de citación correcta o de responsabilidad citar correctamente las fuentes de referencia bibliográfica.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 3, figura 1, representa el 73.3% de los colaboradores del área financiera argumentan que están de acuerdo que los estilos de liderazgo tienen participación sobre una organización, así mismo el 26.7% indican que a veces es importante la presencia de una forma de liderazgo.

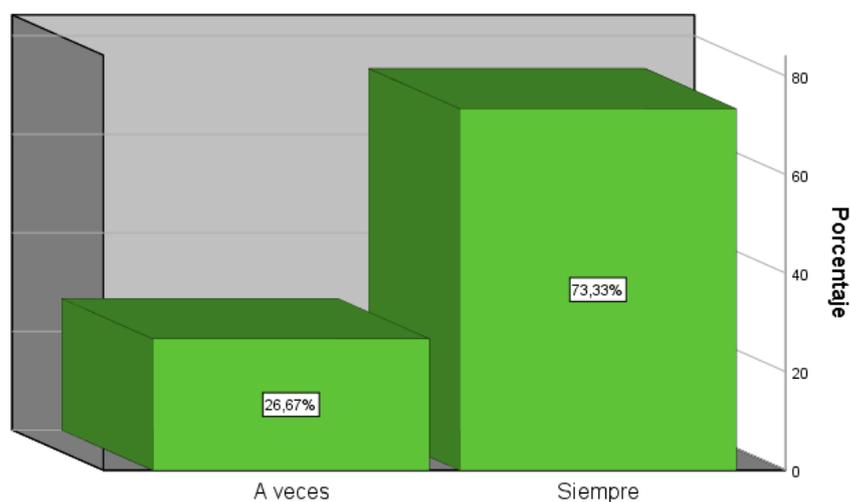
Tabla 3

Estilos de Liderazgo

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	28	26,7	26,7	26,7
	Siempre	77	73,3	73,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 1

Estilos de Liderazgo Porcentual



Según, tabla 4, figura 2, representa que el 34.3% de los colaboradores concuerdan que a veces el líder autocrático es necesario en el manejo de una organización, mientras que un 65.7% argumentan que siempre es necesario la presencia de este estilo de liderazgo.

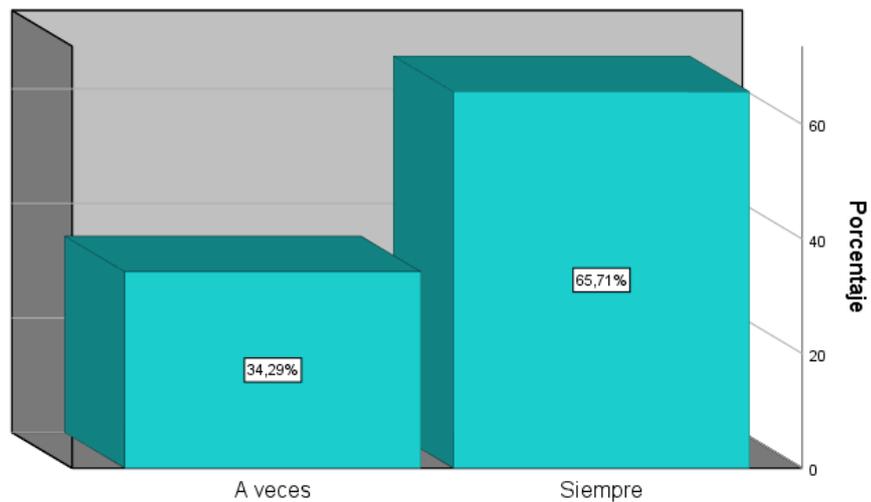
Tabla 4

Dimensión Liderazgo Autocrático

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	36	34,3	34,3	34,3
	Siempre	69	65,7	65,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 2

Liderazgo Autocrático Porcentual



Según, tabla 5, figura 3, representa que el 58.1% equivale a 61 colaboradores están de acuerdo que siempre un líder democrático inspira, fomenta, confianza dentro una organización, en tanto que 44 trabajadores que pertenecen al 41.9% argumentan que a veces es ecuánime la presencia de este tipo de liderazgo.

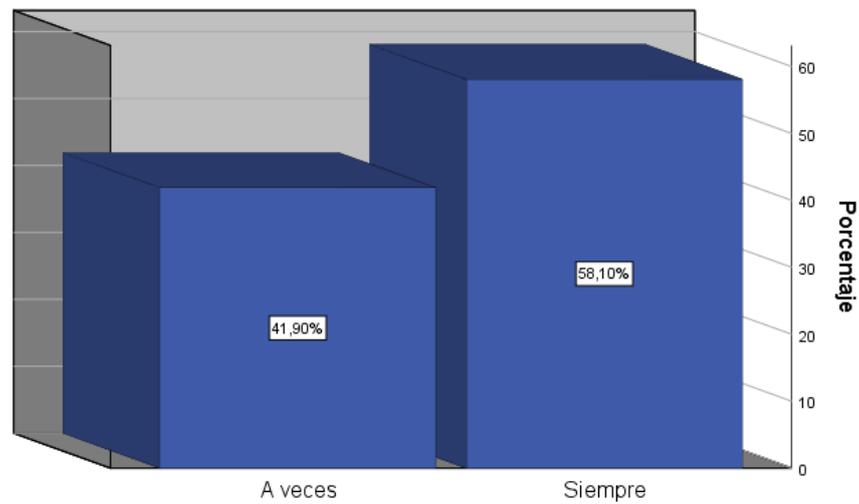
Tabla 5

Dimensión Liderazgo Democrático

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	44	41,9	41,9	41,9
	Siempre	61	58,1	58,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 3

Liderazgo Democrático Porcentual



Según, tabla 6, figura 4, representa que el 53.3% equivalente a 56 trabajadores están de acuerdo que siempre un líder transformacional se centra en el recurso humano a fin de darles lo necesario y así lograr cambios para con los objetivos de la organización, por otro lado, el 42.9% argumenta que a veces es bueno la presencia de este tipo de líderes, y por último un 3.8% de trabajadores opinan que nunca es dispensable este tipo de líderes.

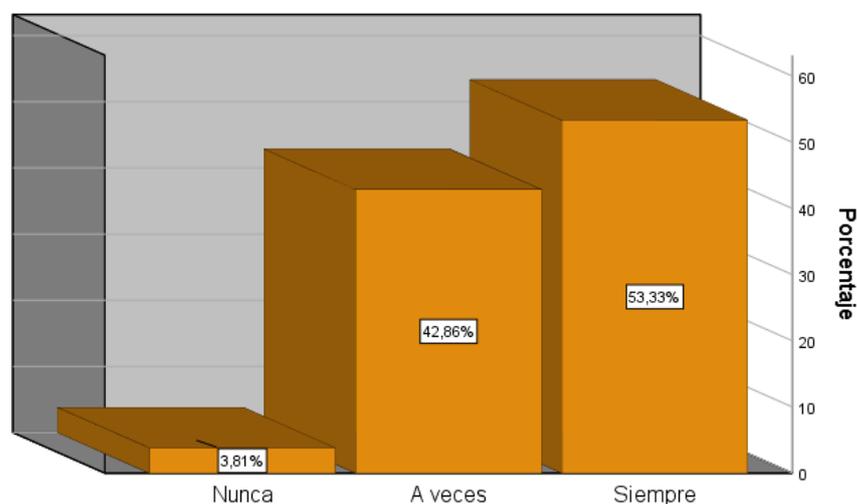
Tabla 6

Dimensión Liderazgo Transformacional

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	Nunca	4	3,8	3,8	3,8
	A veces	45	42,9	42,9	46,7
	Siempre	56	53,3	53,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 4

Liderazgo Transformacional Porcentual



De la tabla 7 y figura 5, vemos que 44 colaboradores que equivalentes al 41.9% argumentan que en las organizaciones donde laboran siempre existe comunicación efectiva, mientras que un 58.1% opina que a veces existe comunicación efectiva, conllevando a que los trabajadores se limiten en opinar sobre ideas innovadoras por el bien de la empresa.

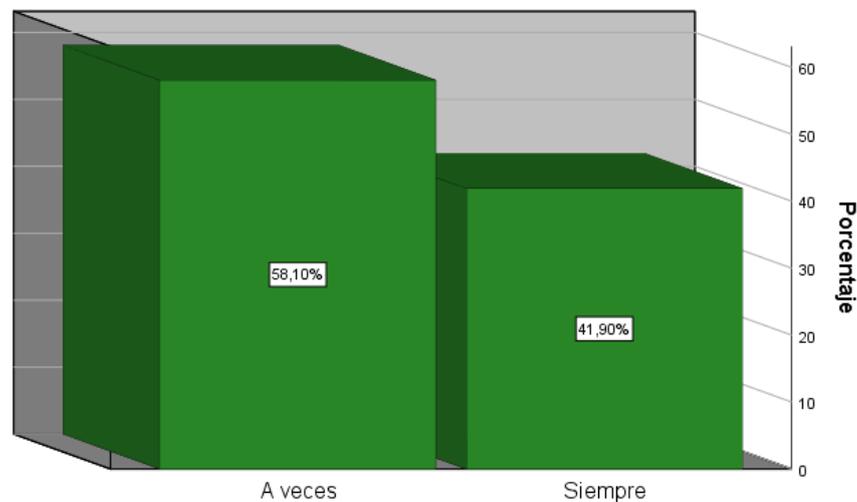
Tabla 7

Variable Comunicación Efectiva

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	61	58,1	58,1	58,1
	Siempre	44	41,9	41,9	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura 5

Variable Comunicación Efectiva Porcentual



De la tabla 8 y figura 6, vemos que un 40% de colaboradores argumentan que siempre la comunicación asertiva es importante ya que permite dialogar con respeto y calma en la organización, por otro lado, un 60% de trabajadores manifiestan que a veces este tipo de comunicación asertiva no se pone mucho en práctica, lo cual no permite que exista un clima laboral sano.

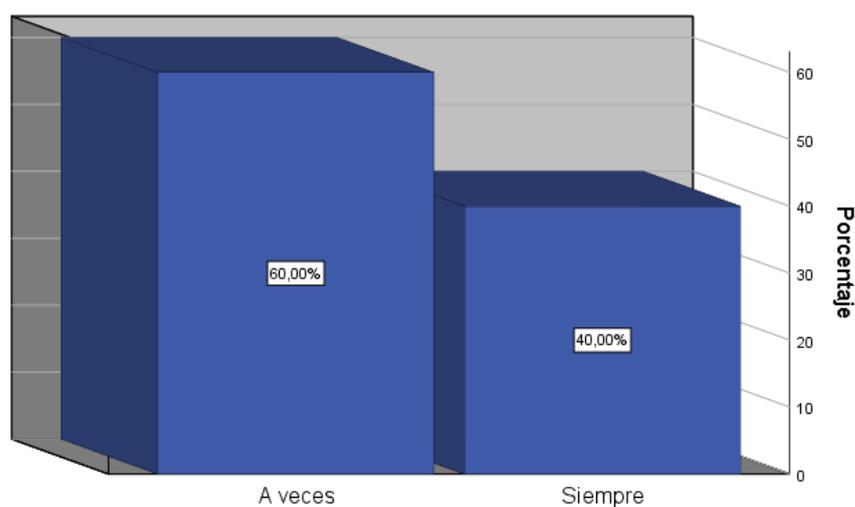
Tabla 8

Dimensión Comunicación Asertiva

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	63	60,0	60,0	60,0
	Siempre	42	40,0	40,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 6

Dimensión Asertiva Porcentual



Según, tabla 9, figura 7, vemos que un 67.6% de trabajadores argumentan que a veces dentro de su institución existe la comunicación no asertiva por la falta de carácter, creencias, dependencia de otros, fortalezas y objetivos, mientras que 28.6% señalan que siempre en su institución se da la comunicación no asertiva con mucha frecuencia, y un 3.81% señalan que nunca se practica la comunicación no asertiva.

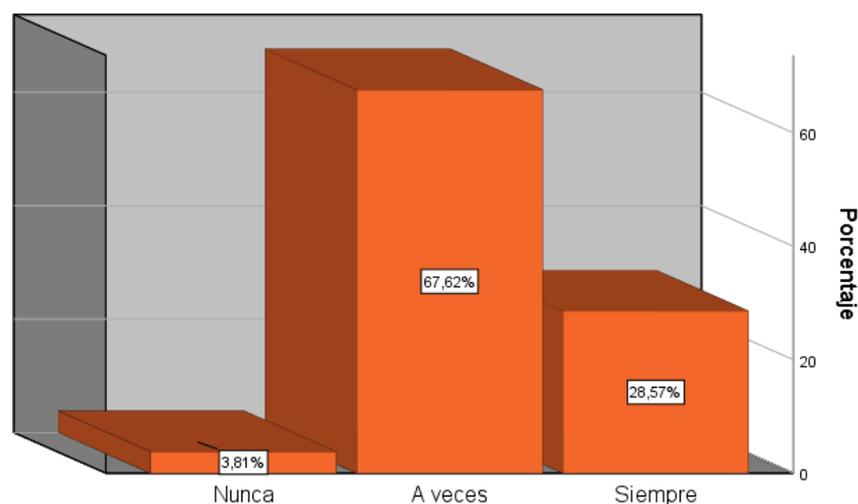
Tabla 9

Dimensión Comunicación No Asertiva

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	Nunca	4	3,8	3,8	3,8
	A veces	71	67,6	67,6	71,4
	Siempre	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 7

Dimensión No Asertiva Porcentual



Según, tabla 10, figura 8, vemos que el 59% de los trabajadores señalan que a veces han observado este tipo de comunicación agresiva sea verbal o por medio de gestos hacia sus compañeros de trabajo, mientras que el 41% de trabajadores argumentan que siempre se ha visto este tipo de comunicación agresiva hacia los demás.

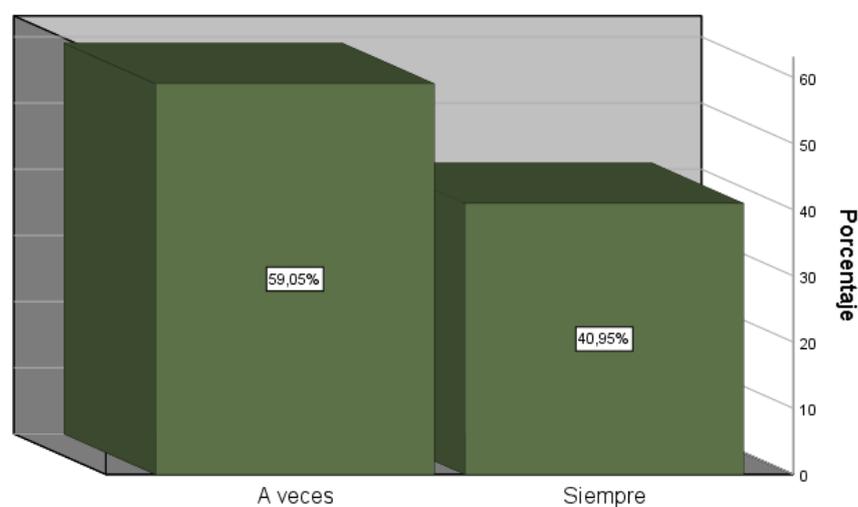
Tabla 10

Dimensión Comunicación Agresiva

		(fi)	(%)	(%) válido	(%) acumulado
Válido	A veces	62	59,0	59,0	59,0
	Siempre	43	41,0	41,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura 8

Dimensión Agresiva Porcentual



4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Partiendo del Objetivo General:

Determinar que los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Prueba de Hipótesis General:

Por lo tanto, se formula las hipótesis estadísticas:

- H1:** Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.
- H0:** No existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Tabla 11

Correlación variable 1 con la variable 2.

Correlación		Variable Estilos de Liderazgo	Variable Comunicación Efectiva
Rho de Spearman	Variable Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,314**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	105
	Variable Comunicación Efectiva	Coefficiente de correlación	,314**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	105

Nota: Creación propia con el SPSSv26.

Rho Spearman hallado es 0.314 que significa que preexiste un nivel de correlación positiva baja, es decir los estilos de liderazgo con la comunicación efectiva tienen vinculo significativo bajo, mientras que el p=valor de 0.001 es < a 0.05, que significa que se rechazamos la H0 y se admite la H1.

Objetivo Especifico 1

Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Hipótesis Especifica 1

H1: Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

H0: No existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Tabla 12

Correlación variable 1 con el componente 1 de la segunda variable.

Correlación		Variable Estilos de Liderazgo	Dimensión Asertiva
Rho de Spearman	Variable Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681**
		N	,000
	Dimensión Asertiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681**
		N	,000

Nota: Creación propia con el SPSSv26.

Rho Spearman hallado es de 0.681 que significa que existe un nivel de correlación positiva moderada, es decir que las formas de liderazgo con la dimensión asertiva tienen vinculo significativo moderada, mientras que el p=valor de 0.000 es < a 0.05, lo que determina que se refuta la H0 y se admite la H1.

Objetivo Especifico 2

Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación no asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Hipótesis Especifica 2

H1: Existe vinculo significativo entre el estilo liderazgo y la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

H0: No existe vinculo significativo entre el estilo liderazgo y la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Tabla 13

Correlación variable 1 con el componente 2 de la segunda 2.

Correlación		Variable Estilos de Liderazgo	Dimensión No Asertiva	
Rho de Spearman	Variable Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,047
		Sig. (bilateral)	.	,637
		N	105	105
	Dimensión No Asertiva	Coefficiente de correlación	-,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,637	.
		N	105	105

Nota: Creación propia con el SPSSv26.

Rho Spearman hallado es de -0.047 que significa que existe nivel de correlación negativa moderada, es decir que las formas de liderazgo con el componente (No asertiva) no tienen vinculo significativo, mientras que el p=valor de 0.637 es > a 0.05, lo que significa que aceptamos la H0 y se refuta la H1.

Objetivo Especifico 3

Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación agresiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Hipótesis Especifica 3

H1: Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

H0: No existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Tabla 14

Correlación variable 1 con el componente 3 de la segunda.

Correlación		Variable Estilos de Liderazgo	Dimensión Agresiva	
Rho de Spearman	Variable Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,236*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	105	105
	Dimensión Agresiva	Coefficiente de correlación	,236*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	105	105

Nota: Creación con el SPSSv26.

Rho Spearman hallado es 0.236 que significa que preexiste un nivel de correlación (+) baja, es decir que las formas de liderazgo con el componente comunicación agresiva guardan un nivel bajo de correspondencia, mientras que el p=valor de 0.015 es < a 0.05, por lo tanto, se refuta la H0 y se acepta la H1.

V. DISCUSIÓN

El objetivo es Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Así como determinar si los estilos de liderazgo se vinculan con las dimensiones de la comunicación efectiva (asertiva, no asertiva, agresiva), en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.

Asimismo, procesado y analizado la información conseguida en la presente investigación, permitió demostrar lo planeado en la hipótesis general, sobre los Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022., efecto que se puede apreciar en la tabla 11, donde se demuestra el coeficiente Rho Spearman 0.314, con un nivel de significancia 0.001, el mismo que al ser < 0.05 , manifiesta una relación positiva baja de las 2 variables. Resultado que en concordancia con el estudio de Horna (2022), argumentó que hay correlación altamente significativa entre el tipo de liderazgo y la comunicación de los trabajadores. De acuerdo a nuestro análisis en el actual estudio vemos la jerarquía de mantener un buen estilo de liderazgo y una comunicación afectiva en una organización factores que conllevarían a mejorar las correspondencias entre el líder y sus colaboradores, por el bien del progreso de la institución.

Asimismo, cabe destacar que las formas de liderazgo se han transformado en una habilidad competitiva dentro de la organización, porque tiene como objetivo, acrecentar la eficiencia – eficacia. Asimismo, se observa ciertas variaciones en cuanto a los porcentajes del análisis descriptivo en la tabla 3, se muestra que el 73.3% de los colaboradores del área financiera manifiestan que están de acuerdo que las formas de liderazgo tienen participación significativa dentro la organización, y un 26.7% indican que a veces es importante la presencia de un estilo de liderazgo. En concordancia con los autores Gallegos et al. (2022), estiman que las formas de liderazgo son un rol importante, porque influyen en los colaboradores de la entidad a fin de favorecer en el logro de objetivos del desarrollo sostenible. Para, Mendoza et al. (2019), señalaron que el problema se relaciona con el desconocimiento de las formas de liderazgo dentro de una institución es por ello la necesidad de colocar en las heterogéneas áreas a una persona con habilidades de líder con el fin de mejorar

los servicios relacionado con la calidad y eficiencia, de los resultados que se obtuvieron en la investigación se aprecia que el 73.3% de los colaboradores del área financiera están de acuerdo con los estilos de liderazgo dentro una organización. Del mismo modo, Peñafiel (2019), concertó que se establecen las correspondencias de las formas de liderazgo que ejercen los jefes sobre los colaboradores y su injerencia. Donde se expresa un vínculo directo que a < ejecución de liderazgo del jefe < será el rendimiento laboral, en el actual estudio se estableció que efectivamente preexiste una correlación de Rho Spearman 0.314, el cual demuestra una relación (+) baja entre las variables estilos de liderazgo y la comunicación efectiva. Los autores Ramos y Román (2022), conciertan que los hallazgos encontrados en su estudio determinaron que la comunicación efectiva afecta positiva y significativamente, la forma de liderazgo y el compromiso de los colaboradores y se relacionó positivamente con el cambio organizacional. Además, este estudio argumenta que el liderazgo, la comunicación y el compromiso de los colaboradores son variables clave en el éxito del cambio organizacional, en la presente investigación el Rho fue 0.681 que simboliza que preexiste correlación positiva moderada, es decir que las formas de liderazgo con el componente (comunicación asertiva) tienen vínculo significativo moderada, mientras que el p -valor de 0.000 es < a 0.05, lo que significa que se admite la H1 es decir que existe vínculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022. Por último, para los autores Barrientos y Pacovilca (2021), argumentaron que el clima institucional y el liderazgo directivo, establecen la correlación de las variables. Asimismo, el estudio de relación de Rho Spearman arrojó de 0.573 y $p = 0.000$ (< 0,05). Concluyéndose, que la variable liderazgo del líder se correlaciona, significativamente, con el clima institucional, basado en una correspondencia directa: si preexiste un buen liderazgo del jefe, también habrá un buen clima institucional. Del resultado obtenido de la variable formas de liderazgo y comunicación efectiva se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.314 que significa que preexiste un nivel de correlación (+) baja, es decir cuando se anteponga un buen liderazgo por medio de la comunicación se tendrá como resultado un buen clima laboral.

Asimismo los componentes de las formas de liderazgo mencionan que según

tabla 4, se muestra que el 34.3% de los colaboradores concuerdan que a veces el liderazgo autocrático es necesario en el manejo de una organización, mientras que un 65.7% argumentan que siempre es necesario la presencia de este estilo de liderazgo. Paralelo a ello, la dimensión del liderazgo democrático de la tabla 5, se observa que el 58.1% de los colaboradores están de acuerdo que siempre un líder democrático inspira, fomenta, confianza dentro una organización, en tanto que el 41.9% argumentan que a veces es ecuánime la presencia de este tipo de liderazgo. Por otro lado, de acuerdo a la tabla 6, se muestra que el 53.3% trabajadores están de acuerdo que el liderazgo transformacional es importante en una organización porque se centra en el recurso humano a fin de darles el soporte necesario y así lograr cambios para con los objetivos de la organización, por otro lado, el 42.9% argumenta que a veces es bueno la presencia de este tipo de liderazgo.

De acuerdo a la estadística descriptiva aplicada para la variable comunicación efectiva, en la tabla 7, vemos que el 41.9% argumentan que en las organizaciones donde laboran existe comunicación efectiva, mientras que un 58.1% opina que a veces existe comunicación efectiva, de lo cual se asume que la falta de una comunicación efectiva conlleva a que los trabajadores se limiten en opinar sobre ideas innovadoras por el progreso de la empresa. Del resultado obtenido de la estadística descriptiva concuerda con el estudio de, Mustofa et al. (2021), donde muestran que el estilo de una comunicación efectiva en los colaboradores influye de manera relevante en el modelo. Quienes concluyeron mientras exista mayor motivación por parte del líder se mejora el rendimiento académico como en el progreso de sus habilidades.

En el estudio realizado se da que un 40% de colaboradores argumentan que siempre la comunicación asertiva es importante ya que permite dialogar con respeto y calma en la organización, por otro lado, un 60% de trabajadores manifiestan que a veces este tipo de comunicación asertiva no se pone mucho en práctica, lo cual no permite que exista buen clima laboral. Además, en la tabla 9, vemos que un 67.6% de colaboradores argumentan que a veces dentro de la institución existe la comunicación no asertiva por la falta de carácter, creencias, dependencia de otros, fortalezas y objetivos, mientras que 28.6% señalan que siempre en su institución se da la comunicación no asertiva con mucha frecuencia. Por último, de la tabla 10, vemos que el 59% señalan que a veces se ha observado este tipo de

comunicación agresiva sea verbal o por medio de gestos entre sus compañeros de labor, mientras que el 41% de trabajadores argumentan que siempre se ha visto este tipo de comunicación agresiva hacia los demás. Del mismo modo estudios realizados, concuerdan sobre la forma de liderazgo con la comunicación efectiva de ello Peñafiel (2019), preciso que se establecen las correspondencias de las formas de liderazgo que ejercen los jefes sobre los colaboradores y su injerencia. Donde se expresa un vínculo directo que a < ejecución de liderazgo del jefe < será el rendimiento laboral, en el actual estudio se estableció que efectivamente preexiste una correlación de Rho Spearman 0.314, el cual demuestra una relación (+) baja entre las variables estilos de liderazgo y la comunicación efectiva.

De acuerdo al resultado de Rho Spearman de -0.047 que simboliza que existe nivel de correlación negativa moderada, es decir las formas de liderazgo con el componente (comunicación No asertiva) no tienen vinculo significativo es decir por distintos factores como: la falta de carácter, creencias, dependencia de otros, fortalezas y objetivos. Concuerda con el estudio de Suleiman (2022), argumentando que cuando existe una mala comunicación, que ocasionalmente resulta en el fracaso del proyecto. Se debe tomar una variedad de pasos y métodos para minimizar las causas y los efectos de la comunicación deficiente para mejorar la comunicación.

Según, Abuarqoub (2019), comentó que en la actualidad el mundo global y las tecnologías de la comunicación efectiva, están haciendo que el mundo se acerque más a una aldea global. Este estudio cualitativo examina los factores que provocan las barreras idiomáticas, sus tipos, cómo afectan la comunicación efectiva y nuestras vidas, y cómo concientizar a los individuos sobre lo tan importante de superar.

Por último, existió limitaciones como el factor tiempo para aplicar y recolectar mis instrumentos que proporcionaron validez al estudio, debido a que el personal a quien estuvo dirigido mis encuestas uno que otro encuestado no tenían tiempo para brindarme el tiempo prudente para responder. Asimismo, había trabajadores que hacían notar su incomodidad al momento de responder. También existió limitante económica la falta de liquidez para la adquisición de material logístico (laptop, útiles de escritorio, libros virtuales), pago por los servicios prestados por un auxiliar encuestador de apoyo, pago por cursos virtuales avocado con mis variables,

conllevándome por accionar por un crédito financiero a fin de desarrollar la presente investigación con la finalidad de lograr mis objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados en esta investigación, donde el (Rho-s obtenido equivale a 0,314), se demuestra que preexiste una correlación (+) baja, entre los estilos de liderazgo con la comunicación efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.

De los resultados en esta investigación, donde el (Rho-s obtenido equivale a 0,681), se demuestra que preexiste una correlación (+) moderada, entre los estilos de liderazgo con la Dimensión asertiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.

De los resultados en esta investigación, donde el (Rho-s obtenido equivale a -0,047), se demuestra que preexiste una correlación (-) moderada, entre los estilos de liderazgo con la Dimensión No asertiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.

De los resultados en esta investigación, donde el (Rho-s obtenido equivale a 0,236), se demuestra que preexiste una correlación (+) baja, entre los estilos de liderazgo con la Dimensión Agresiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.

Del estudio sobre los Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022., se demuestra el coeficiente Rho (S) 0.314, con un nivel de significancia 0.001, el mismo que al ser < 0.05 , expresa que preexiste una relación (+) baja de las variables, resultados que concuerda con el estudio de Horna (2022), donde argumento que el resultado de su tesis determinó que hay correlación alta-significativa p-valor $0.000 < 0.05$), asimismo el Rho (S) fue de 0.633 el cual simboliza una correlación (+) considerable entre el tipo de liderazgo y la comunicación de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

Después de haber formulado el trabajo de investigación se pudo concluir que, en las instituciones financieras de la ciudad de Moquegua, no están aplicando un liderazgo efectivo, tan fundamental como lo es el liderazgo transformacional donde el líder es innovador para que la empresa sea más sostenible, de la misma manera no poseen de comunicación efectiva para el éxito y beneficio de la empresa, por lo tanto de lo antes mencionado se recomienda que las empresas empiecen a introducir una forma de liderazgo y tener mayor frecuencia en la comunicación entre sus colaboradores.

Para los gerentes de area se sugiere poner en práctica el estudio en su institución financiera que dirigen, el cual dará mayor soporte y ayuda para resolver problemas o conflictos internos de la organización por medio de estrategias a innovar, asimismo los resultados servirán de consulta para los gerentes de la entidad financiera. Asimismo, el gerente debe ser claro y comunicativo con sus trabajadores, considerando su grado intelectual, además debe ser hábil y estratégico en la manera que su comunicación debe ser natural para que el colaborador perciba y su desempeño en el trabajo sea lo mejor posible, lo cual conlleva al logro de sus metas. Igualmente debe proyectar entrevistas o realizar encuestas para los colaboradores, de donde se percibirá las inquietudes de los mismos, al escuchar y respetar sus opiniones se mejorará el clima laboral de la institución.

En tanto para los jefes de área deben de tener presente que la presencia o las formas de liderazgo con la comunicación son alternativas importantes que ayudan a las instituciones financieras para el cumplimiento de sus metas en las cuales deben de estar inmersos en la manera de acatar las disposiciones en temas laborales. Es preciso reiterar que si en las empresas preexistiera una mejora en su forma de liderazgo tendrían mejores resultados dentro y fuera de la institución en la que trabaja, tal es la importancia del liderazgo y la comunicación efectiva entre los líderes y sus trabajadores, cuyo binomio es la parte principal y fundamental para que las empresas puedan desarrollar y continuar con el cumplimiento de sus objetivos.

Por último, los asesores y trabajadores de planta deben de considerar de manera constante que la comunicación es muy importante toda vez que permite

afianzar la relación laboral y así fomentar un ecuánime clima laboral en la institución financiera.

REFERENCIAS

- Abuarqoub. (2019). *Barreras del lenguaje para una comunicación efectiva*. Utopía y Praxis Latinoamericana 24 (Extra6) , Págs. 64-77.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/30060>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256–e256. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Alarcon Lizcano, L. M., García Mogollon, J. M., y Bolivar Leon, R. (2022/01/ene-jun2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber Ciencia y Libertad*, 17(1), 341–363.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89–122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Augusto, F. M. R., y Alcívar, G. C. I. (2022). *ASSERTIVE COMMUNICATION: A REFLECTION ON THE TEACHING PERFORMANCE IN STUDENTS OF THE BASIC EDUCATION CAREER*. Scopus.com.
[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126311401&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=comunicaci%
c3%b3n+asertiva&sid=db8d8400247398edd42c9f66aae8b5cd&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28comunicaci%
c3%b3n+asertiva%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126311401&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=comunicaci%c3%b3n+asertiva&sid=db8d8400247398edd42c9f66aae8b5cd&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28comunicaci%c3%b3n+asertiva%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)
- Badrinarayanan, V., Gupta, A., y Chaker, N. N. (2021). The pull-to-stay effect: influence of sales managers' leadership worthiness on salesperson turnover intentions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 41(1), 39–55.
<https://doi.org/10.1080/08853134.2020.1820347>

- Barrientos Velito, D., y Alania Pacovilca, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128–149.
<https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Bonfanti, F. A. (2021). ¿El mundo actual sin coordinación ni liderazgo? Principales focos de tensión geopolítica que provocó la pandemia durante el 2020. *Huellas*, 25(1), 111–134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8002236>
- Bravo Alvarado, R. N. (2021). Comunicación efectiva a través de la Virtualidad en la Formación Universitaria. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1–30.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=158150540&lang=es&site=ehost-live>
- Cantón Mayo, I., García-Martín, S., Cañón Rodríguez, R., y Grande-de-Prado, M. (2021). Calidad y Liderazgo Sostenible. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(1), 76–91.
<https://doi.org/10.17583/ijelm.2021.5361>
- Cañas, D. C., y Hernández, J. (2019/09/sep-dic2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*.
- Castellanos, J. Q., y Arguello, M. B. (2018). Liderazgo y cultura. Influencia en la eficiencia organizacional. *Revista Publicando*, 5(14 (2)), 286–302.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1147>
- Chansirisira, P. (2021). The innovation leadership model for school principal under the provincial administrative organizations in province zone Roi Kaen Sara sin, northeastern Thailand. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25(2S), 1–12.

<https://www.abacademies.org/articles/the-innovation-leadership-model-for-school-principal-under-the-provincial-administrative-organizations-in-province-zone-roi-kaen-s-13177.html>

- Cid, F. (2019). Comunicación efectiva de las políticas de compensación y beneficios. *Capital Humano*, 346, 47–49.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=139165525&lang=es&site=ehost-live>
- Collante, A. J., y Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Elcriterio.com.
http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Cunha, S. L. (2022). Alexitimia y agresividad en personas mayores: mediación por la impulsividad y la desregulación emocional]. *Psicología Educativa*, 28(2), 111–116. <https://doi.org/10.5093/psed2021a11>
- Cuesta, O., y Moreno Mosquera, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- de la Rosa Vázquez, C. S., y Morales, M. L. R. (2020). Relación entre estilos de comunicación ante el conflicto en mujeres y hombres adolescentes. *Dikê: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 0, 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8133569>
- Díaz Gómez, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad & Empresa*, 22(39).
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Estigarribia, M. I. C. de. (2019). Liderazgo, participación y construcción de ciudadanía en urbanizaciones populares de Asunción, Paraguay. *Acta Scientiarum Human and Social Sciences*, 41(2), e46208.
<https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v41i2.46208>
- Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la*

Investigación.

- Galiani, D., y Néstor Terlatto, A. (2020). Desde la inteligencia emocional al liderazgo empático. *Serie Documentos de Trabajo*, 768, 1–54.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=147614237&lang=es&site=ehost-live>
- Gallego-Nicholls, J. F., Pagán, E., Sánchez-García, J., y Guijarro-García, M. (2022). The influence of leadership styles and human resource management on educators' well-being in the light of three Sustainable Development Goals. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(2), 257–277. <https://doi.org/10.1108/arla-07-2021-0133>
- García, J. S. (2022, August 18). Delega y sé libre y rico. *Expansión; México City*.
<https://www.proquest.com/docview/2704192113/fulltext/DABA386BBCF6436BPQ/5?accountid=37408>
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica. *Prospectivas UTC “Revista de Ciencias Administrativas y Económicas,”* 1(1), 56–75.
<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/115>
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., y Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico. Recuperado el Viernes de Agosto de 2019
- Horna. (2022). *Estilo de liderazgo y comunicación interna en el área operativa de un organismo local descentralizado, 2021* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85914>
- Jacobo Hernández, C. A., Duarte, F., y Jiménez, S. O. (2020). Estilos de liderazgo y desempeño organizacional en tiendas de conveniencia en México. *Orbis. Revista Científica*, 15(45), 38–52.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407377>

- Lee, Y., Douglass, A., Zeng, S., Wiehe Lopes, A., y Reyes, A. (2022). Preparing early educators as frontline leaders and change agents with a leadership development initiative. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s40723-022-00095-z>
- Londoño-Proaño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251–272. <https://doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>
- Marsen, S. (2020). Navigating crisis: The role of communication in organizational crisis. *International Journal of Business Communication*, 57(2), 163–175. <https://doi.org/10.1177/2329488419882981>
- Moore, D. A. (2021). Perfectly confident leadership. *California Management Review*, 63(3), 58–69. <https://doi.org/10.1177/0008125621992173>
- Mustofa, Indartono, S., y Sukidjo. (2021). The effect of communication style on teaching motivation, work ethics, Emotional Intelligence, reading proficiency and knowledge sharing. *Integration of Education*, 25(4), 562–576. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.105.025.202104.562-576>
- Muñoz Gaviria, D. A. (2017). *APORTES SOCIOLÓGICOS DE MAX WEBER PARA LA DISCUSIÓN DE LO LEGAL Y LO LEGÍTIMO EN EL MARCO DE UNA TEORÍA DE LA AUTORIDAD* [Universidad César Vallejo]. <https://www.redalyc.org/journal/5857/585761563014/html/>
- Nájera Acuña, S. N., Herrera Salazar, P. V., y Pérez-Sisa, F. (2018/09/sep-dic2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. // Influence of personality in leadership. *Ciencia Unemi*, 11(28), 70–75. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>
- Nivela, G. A. P., Vera, D. V. C., Villanueva, L. K. B., y Alcívar., M. A. M. (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1215>

- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., y Jacobo Hernández, C. A. (2021). liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>
- Pate, A. N., Fleming, L., Jones-Bodie, A., Wagner, J. L., Fleming, J. W., Davis, C., y Brown, M. A. (2022). Impact of communication method and timeliness on student and faculty perception of professionalism and value. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 86(2), ajpe8391. <https://doi.org/10.5688/ajpe8391>
- Pasqualini, J. C., Martins, F. R., y Euzébios Filho, A. (2021). La “Dinámica de Grupos” de Kurt Lewin: proposiciones, contexto y crítica. *Estudos de psicologia*, 26(2), 161–173. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210016>
- Paredes, A. (2019). *Teorías del Liderazgo*. <http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Pereira, N., Ferreira, P., Simão, A. M. V., Paulino, P., Oliveira, S., y Mora-Merchán, J. A. (2022). Aggressive communication style as predictor of cyberbullying, emotional wellbeing, and personal moral beliefs in adolescence. *Psicología Educativa*, 28(2), 111–116. <https://doi.org/10.5093/psed2021a11>
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., y Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 103–113. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a12>
- Osores, I., y Camacho, S. (2021). *Tendencias de búsqueda en internet: herramienta para comunicación efectiva*. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. <https://en.x-mol.com/paper/article/1534717516850204672>
- Quiñones Li, A. E., Cervera Cajo, L. E., Macarlupu Guevara, D. M., y Quiñones Vernazza, C. A. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1544–1553.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>

Ramos-Maçães, M.-A., y Román-Portas, M. (2022). The effects of organizational communication, leadership, and employee commitment in organizational change in the hospitality sector. *Communication & Society*, 89–106.
<https://doi.org/10.15581/003.35.2.89-106>

Rincon, R. R. (2018). Implementación de técnicas de aprendizaje de máquina y aplicaciones móviles como insumo para favorecer el bienestar comunicativo de población sorda y oyente]. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(9), 3224–3234.
<https://doi.org/10.1007/s10803-020-04788-7>

Riquelme-Castañeda, J. A., Meza-Martínez, A. E., y Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *CIT Información Tecnológica*, 33(2), 321–330.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200321>

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*, 7(2), 62–68.
<https://doi.org/10.15649/2346030x.543>

Saavedra, E. F. C., Reyes, M. A. M., Trujillo, J. V. B., Alfaro, C. E. R., y Jara, C. I. A. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45(2).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>

Salgado Escobar, G., IPN-UPIICSA, IPN-SEPI-UPIICSA, UPIICSA-IPN, Aguilar Fernández, M., & Cárdenas González, J. H. (2022). Transformational leadership and its relationship with organizational innovation and green: a

literature review. *Administración y Organizaciones*, 25(48), 106–132.
<https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n48/salgado>

Serrano, A. S. (2017, February 22). *Teoría de la comunicación efectiva - Andrés Solís Serrano*. Medium. <https://andsolsa.medium.com/teoria-de-la-comunicaci%C3%B3n-efectiva-83df0ce16d5e>

Suleiman, A. (2022). Causes and effects of poor communication in the construction industry in the Mena region. *Journal of Civil Engineering and Management*, 28(5), 365–376. <https://doi.org/10.3846/jcem.2022.16728>

Loureiro, M., y Loureiro, N. (2021). The importance of communication management for corporate image in football organisations: A case study. *European Conference on Knowledge Management; Kidmore End*.

Valle Flores, M. (2005). *Comunicación organizacional. Abordajes y perspectivas de análisis*. <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49378.pdf>

Villar Vargas, M., y Araya Castillo, L. A. (2020). Consistency between the leadership approach and styles of leadership: key to transformation and change. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 46, 187–221.
<https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

Wright, M. C. (2021). Developing leadership skills in women: A call for collaboration. *Organization Development Journal; Chesterland*, 39(4), 9–20.
<https://www.proquest.com/docview/2592354794/fulltextPDF/5B28DCDEED304985PQ/1?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
VARIABLE Estilo de liderazgo	Para, Collante y Flores (2018) añadió que la definición que explica al liderazgo viene a ser la capacidad de intervenir en un grupo para lograr una perspectiva o un conglomerado de objetivos. El principio de influir puede ser oficial, lo que significa un posicionamiento del liderazgo en la institución. Citado en, (Robbins, 2002).	El autor considerará a los estilos de liderazgo con los siguientes tipos. De los cuales se han considerado tres dimensiones.	Autocrático.	<ul style="list-style-type: none"> Fija directrices. Dominante. Impone acciones. 	Nunca A veces Siempre
			Democrático o participativo.	<ul style="list-style-type: none"> Asocia. Propósito. Cooperación. 	Nunca A veces Siempre
			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Innovador Desempeño. 	Nunca A veces Siempre
VARIABLE Comunicación efectiva	Según, Bravo (2021), cito que la comunicación efectiva permite relaciones efectivas entre colegas en un ambiente virtual, contexto que contribuye a las vinculaciones grupales y al cumplimiento de las metas establecidas durante el registro; Por tanto, la comunicación eficaz potencia el trabajo en equipo, fomenta el intercambio de ideas y facilita el aprendizaje colaborativo.	El autor considerará la comunicación efectiva con los tres patrones siguientes. De los cuales se ha considerado tres dimensiones.	Comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a sí mismo. Confianza. 	Nunca A veces Siempre
			Comunicación no asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Incapacidad del emisor. Carencia de respeto por las preferencias propias. 	Nunca A veces Siempre
			Comunicación agresiva.	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento laboral. Grado de imposición. Manifiesto de insultos. 	Nunca A veces Siempre

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: X Estilos de Liderazgo					
¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?	Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación efectiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Autocrático.	<ul style="list-style-type: none"> Fija directrices. Dominante. Impone acciones. 	1-2 3-4 5-6	Nunca A veces Siempre	1 2 3	Ordinal
			Democrático - participativo.	<ul style="list-style-type: none"> Asocia. Propósito. Cooperación. 	7-8 9-10 11-12	Nunca A veces Siempre	1 2 3	
			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Motivador Innovador Inspirador 	13-14 15-16 17-18	Nunca A veces Siempre	1 2 3	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Y Comunicación Efectiva					
¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?	Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	Ordinal
			Comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a sí mismo. Confianza. 	19-20 21-22	Nunca A veces Siempre	1 2 3	
¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?	Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación no asertiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Existe vinculo significativo entre el estilo liderazgo y la comunicación no asertiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Comunicación no asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Incapacidad del emisor. Carencia de respeto por las preferencias propias. 	23-24 25-26	Nunca A veces Siempre	1 2 3	
				<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento 	27-28		1 2	

				laboral. de	29-30 31-32	Nunca A veces Siempre	3	
			Comunicación agresiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Grado imposición. • Manifiesto de insultos. 				
¿De qué manera los estilos de liderazgo se vinculan con la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022?	Determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación agresiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.	Existe vinculo significativo entre el estilo de liderazgo y la comunicación agresiva en los funcionarios de las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua 2022.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental		Población: 215 Muestra: 105	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: X Inferencial: X			

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Lugar : Distrito Moquegua

Sexo : Masculino () Femenino ()

Estimado señor (ra): El propósito de este cuestionario es recopilar información sobre “LOS ESTILOS DE LIDERAZGO”, que se presentan en las diferentes instituciones financieras del Distrito de Moquegua. Asimismo, tenga en cuenta que las encuestas que elaboramos son anónimas y respetan los principios éticos por parte de los firmantes. Nadie sabrá tu respuesta. Solicito muy respetuosamente a responder de manera honesta sobre las consideraciones anteriores. Lea atentamente cada pregunta antes de responder.

N ^a	ITEMS	Escala		
		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRATICO			
01	Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	1	2	3
02	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	1	2	3
03	El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	1	2	3
04	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	1	2	3
05	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	1	2	3
06	El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	1	2	3
	DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRATICO			
07	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	1	2	3
08	Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	1	2	3
09	El jefe se basa a los hechos mas no a los comentarios ajenos.	1	2	3
10	La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	1	2	3
11	La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.	1	2	3
12	La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	1	2	3
	DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
13	Tu jefe influye de forma positiva.	1	2	3
14	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas y saca lo mejor de ellos.	1	2	3
15	Propone mejoras enfocadas al cliente.	1	2	3
16	Es orientado a resultados.	1	2	3
17	El Líder escucha tus ideas.	1	2	3
18	Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	1	2	3

CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Lugar : Distrito Moquegua

Sexo : Masculino () Femenino ()

Estimado señor (ra): El propósito de este cuestionario es recopilar información sobre “LA COMUNICACIÓN EFECTIVA” en las entidades financieras del Distrito de Moquegua. Asimismo, tenga en cuenta que las encuestas que elaboramos son anónimas y respetan los principios éticos por parte de los firmantes. Nadie sabrá tu respuesta. Solicito responder de forma honesta sobre las consideraciones anteriores. Lea atentamente cada pregunta antes de responder.

N ^a	ITEMS	Escala		
		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN ASERTIVA			
01	El personal defiende sus derechos sin afectar a un tercero.	1	2	3
02	Existe sinceridad entre compañeros, para una mejor comunicación.	1	2	3
03	Se muestra confiable y seguro.	1	2	3
04	Existe empleados con mayor nivel de confianza que otros.	1	2	3
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN NO ASERTIVA			
05	La falta de dialogo no permite que exista buen clima laboral.	1	2	3
06	El dialogo dentro de la institución es aislado.	1	2	3
07	Existe intimidación en contra de otras personas.	1	2	3
08	La carencia de respecto vulnera la personalidad de los individuos.	1	2	3
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN AGRESIVA			
09	En la institución que labora existe críticas en todo nivel.	1	2	3
10	Las criticas limitan para que exista una ecuánime comunicación.	1	2	3
11	Se manifiestan actitudes de menosprecio hacia sus semejantes.	1	2	3
12	No se valora el esfuerzo en relación a la productividad.	1	2	3
13	El guía desencadena temor entre los colaboradores de la institución.	1	2	3
14	Se originan conflictos internos por una actitud amenazante en el cumplimiento de las metas.	1	2	3

Anexo 04: Validación por juicio de expertos

Nombres del Experto	DNI	Calificación
Mg. José Luis Vega la Torre	07502682	Aplicable
Maestro Jess Harriet Otazu Vizcarra	29682066	Aplicable
Mg. Juliana Karin Machuca Agostinelly	29649586	Aplicable
Mg. José Alberto Caceres Linares	04430475	Aplicable



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO								
1	Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	X		X		X		
2	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	X		X		X		
3	El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	X		X		X		
4	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	X		X		X		
5	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	X		X		X		
6	El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
7	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	X		X		X		
8	Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	X		X		X		
9	El jefe se basa a los hechos mas no a los comentarios ajenos.	X		X		X		
10	La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	X		X		X		
11	La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.	X		X		X		
12	La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
13	Tu jefe influye de forma positiva.	X		X		X		
14	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar su metas y saca lo mejor de ellos.	X		X		X		
15	Propone mejoras enfocadas al cliente.	X		X		X		
16	Es orientado a resultados.	X		X		X		
17	El Líder escucha tus ideas.	X		X		X		
18	Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN ASERTIVA								
19	El personal defiende sus derechos sin afectar a un tercero.	X		X		X		
20	Existe sinceridad entre compañeros, para una mejor comunicación.	X		X		X		
21	Se muestra confiable y seguro.	X		X		X		
22	Existe empleados con mayor nivel de confianza que otros.	X		X		X		
DIMENSIÓN NO ASERTIVA								
23	La falta de dialogo no permite que exista buen clima laboral.	X		X		X		
24	El dialogo dentro de la institución es aislado.	X		X		X		
25	Existe intimidación en contra de otras personas.	X		X		X		
26	La carencia de respeto vulnera la personalidad de los individuos.	X		X		X		

N°	DIMENSION AGRESIVA	Si		No		Si		No	
		Si	No	Si	No	Si	No		
27	En la institución que labora existe críticas en todo nivel.	X		X		X		X	
28	Las críticas limitan para que exista una ecuánime comunicación.	X		X		X		X	
29	Se manifiestan actitudes de menosprecio hacia sus semejantes.	X		X		X		X	
30	No se valora el esfuerzo en relación a la productividad.	X		X		X		X	
31	El guía desencadena temor entre los colaboradores de la institución.	X		X		X		X	
31	Se originan conflictos internos por una actitud amenazante en el cumplimiento de las metas.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

13 de octubre del 2022

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

Dr. José Luis Vera La Torre
 Psicólogo
 C. Ps. P. 11618

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO								
1	Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	x		x		x		
2	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	x		x		x		
3	El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	x		x		x		
4	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	x		x		x		
5	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	x		x		x		
6	El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
7	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	x		x		x		
8	Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	x		x		x		
9	El jefe se basa a los hechos mas no a los comentarios ajenos.	x		x		x		
10	La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	x		x		x		
11	La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores .	x		x		x		
12	La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
13	Tu jefe influye de forma positiva.	x		x		x		
14	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar su metas y saca lo mejor de ellos.	x		x		x		
15	Propone mejoras enfocadas al cliente.	x		x		x		
16	Es orientado a resultados.	x		x		x		
17	El Líder escucha tus ideas.	x		x		x		
18	Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	x		x		x		
DIMENSIÓN ASERTIVA								
19	El personal defiende sus derechos sin afectar a un tercero.	x		x		x		
20	Existe sinceridad entre compañeros, para una mejor comunicación.	x		x		x		
21	Se muestra confiable y seguro.	x		x		x		
22	Existe empleados con mayor nivel de confianza que otros.	x		x		x		
DIMENSIÓN NO ASERTIVA								
23	La falta de dialogo no permite que exista buen clima laboral.	x		x		x		
24	El dialogo dentro de la institución es aislado.	x		x		x		

25	Existe intimidación en contra de otras personas.	x		x		x		
26	La carencia de respeto vulnera la personalidad de los individuos.	x		x		x		
DIMENSIÓN AGRESIVA								
27	En la institución que labora existe críticas en todo nivel.	x		x		x		
28	Las críticas limitan para que exista una ecuánime comunicación.	x		x		x		
29	Se manifiestan actitudes de menosprecio hacia sus semejantes.	x		x		x		
30	No se valora el esfuerzo en relación a la productividad.	x		x		x		
31	El guía desencadena temor entre los colaboradores de la institución.	x		x		x		
32	Se originan conflictos internos por una actitud amenazante en el cumplimiento de las metas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr. Mg. Jess Harriet Orosu Vizcarrá* DNI: _____

Especialidad del validador. *Especialista Recursos Humanos* _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...17...de...G.T...del 2022

Jess Harriet Orosu Vizcarrá
ABOGADO
C.A.A. 6704

DNI 29682066
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO								
1	Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	x		x		x		
2	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	x		x		x		
3	El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	x		x		x		
4	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	x		x		x		
5	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	x		x		x		
6	El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
7	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	x		x		x		
8	Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	x		x		x		
9	El jefe se basa a los hechos mas no a los comentarios ajenos.	x		x		x		
10	La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	x		x		x		
11	La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores .	x		x		x		
12	La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
13	Tu jefe influye de forma positiva.	x		x		x		
14	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar su metas y saca lo mejor de ellos.	x		x		x		
15	Propone mejoras enfocadas al cliente.	x		x		x		
16	Es orientado a resultados.	x		x		x		
17	El Líder escucha tus ideas.	x		x		x		
18	Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	x		x		x		
DIMENSIÓN ASERTIVA								
19	El personal defiende sus derechos sin afectar a un tercero.	x		x		x		
20	Existe sinceridad entre compañeros, para una mejor comunicación.	x		x		x		
21	Se muestra confiable y seguro.	x		x		x		
22	Existe empleados con mayor nivel de confianza que otros.	x		x		x		
DIMENSIÓN NO ASERTIVA								
23	La falta de dialogo no permite que exista buen clima laboral.	x		x		x		
24	El dialogo dentro de la institución es aislado.	x		x		x		

25	Existe intimidación en contra de otras personas.	x		x		x		
26	La carencia de respecto vulnera la personalidad de los individuos.	x		x		x		
DIMENSIÓN AGRESIVA								
27	En la institución que labora existe críticas en todo nivel.	x		x		x		
28	Las críticas limitan para que exista una ecuánime comunicación.	x		x		x		
29	Se manifiestan actitudes de menosprecio hacia sus semejantes.	x		x		x		
30	No se valora el esfuerzo en relación a la productividad.	x		x		x		
31	El guía desencadena temor entre los colaboradores de la institución.	x		x		x		
32	Se originan conflictos internos por una actitud amenazante en el cumplimiento de las metas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marluz Agostinyelly Juliana Koxim DNI: 29649586

Especialidad del validador: Administración

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

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

13 de 10 del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO								
1	Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	x		x		x		
2	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	x		x		x		
3	El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	x		x		x		
4	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	x		x		x		
5	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	x		x		x		
6	El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
7	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	x		x		x		
8	Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	x		x		x		
9	El jefe se basa a los hechos mas no a los comentarios ajenos.	x		x		x		
10	La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	x		x		x		
11	La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores .	x		x		x		
12	La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
13	Tu jefe influye de forma positiva.	x		x		x		
14	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar su metas y saca lo mejor de ellos.	x		x		x		
15	Propone mejoras enfocadas al cliente.	x		x		x		
16	Es orientado a resultados.	x		x		x		
17	El Líder escucha tus ideas.	x		x		x		
18	Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	x		x		x		
DIMENSIÓN ASERTIVA								
19	El personal defiende sus derechos sin afectar a un tercero.	x		x		x		
20	Existe sinceridad entre compañeros, para una mejor comunicación.	x		x		x		
21	Se muestra confiable y seguro.	x		x		x		
22	Existe empleados con mayor nivel de confianza que otros.	x		x		x		
DIMENSIÓN NO ASERTIVA								
23	La falta de dialogo no permite que exista buen clima laboral.	x		x		x		
24	El dialogo dentro de la institución es aislado.	x		x		x		

25	Existe intimidación en contra de otras personas.	x		x		x		
26	La carencia de respecto vulnera la personalidad de los individuos.	x		x		x		
DIMENSIÓN AGRESIVA								
27	En la institución que labora existe críticas en todo nivel.	x		x		x		
28	Las críticas limitan para que exista una ecuánime comunicación.	x		x		x		
29	Se manifiestan actitudes de menosprecio hacia sus semejantes.	x		x		x		
30	No se valora el esfuerzo en relación a la productividad.	x		x		x		
31	El guía desencadena temor entre los colaboradores de la institución.	x		x		x		
32	Se originan conflictos internos por una actitud amenazante en el cumplimiento de las metas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dni Mg: José Alberto Cabezas Linares DNI: 04430475

Especialidad del validador: Especialista Laboral

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

15 de Julio del 2022

 GOBIERNO REGIONAL MORONA SANTIAGO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 ALBERTO CABEZAS LINARES
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los funcionarios en las instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022.", cuyo autor es MAMANI QUISPE MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, 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, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO DNI: 18111923 ORCID: 0000-0002-1667-9594	Firmado electrónicamente por: RAMENDEZ el 30-12- 2022 13:25:49

Código documento Trilce: TRI - 0487805