



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo democrático y su relación con el clima organizacional
en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho - 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Pascacio Espinoza, Grover Eiver (orcid.org/0009-0005-6847-2092)

ASESORA:

Mg. Esteves Cárdenas, Verónica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo, y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2024

Dedicatoria

Esta tesis va dedicado especialmente a Dios, gracias a él se ha hecho realidad la culminación de esta meta.

A mis padres Gaspar y Liboria, por todo su amor y por motivarme a seguir adelante.

También a mis hermanas, por brindarme su apoyo moral y financiero.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará mayor fuerza e impulso.

Agradecimiento

Gracias infinitas a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mis hermanas, quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor y sacrificio han sido la luz que guio mi camino a través de este viaje académico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO DEMOCRATICO Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA TIENDA COMERCIAL ALIANZA CORAZON HUACHO- 2023", cuyo autor es PASCACIO ESPINOZA GROVER EIVER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 30-04- 2024 17:33:16

Código documento Trilce: TRI - 0742268



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PASCACIO ESPINOZA GROVER EIVER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO DEMOCRATICO Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA TIENDA COMERCIAL ALIANZA CORAZON HUACHO- 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PASCACIO ESPINOZA GROVER EIVER DNI: 70492757 ORCID: 0009-0005-6847-2092	Firmado electrónicamente por: GRPASCACIOES el 13- 05-2024 10:01:27

Código documento Trilce: INV - 1579204

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49

Índice de tablas

Tabla 1	
Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho 2023 según sus variables Liderazgo Democrático y el Clima Organizacional	29
Tabla 2	
Correlación entre Liderazgo Democrático y Clima organizacional de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023	30
Tabla 3	
Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión Trabajo en equipo, Huacho 2023	31
Tabla 4	
Correlación entre Liderazgo Democrático y Trabajo en equipo de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023	32
Tabla 5	
Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión Comunicación, Huacho 2023	33
Tabla 6	
Correlación entre Liderazgo Democrático y Comunicación de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023	34
Tabla 7	
Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión Igualdad, Huacho 2023	35
Tabla 8	
Correlación entre Liderazgo Democrático e Igualdad de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023	36
Tabla 9	
Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión Condición Física, Huacho 2023	37

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo Democrático y Condición física de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023 38

Tabla 11

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión mando, Huacho 2023 39

Tabla 12

Correlación entre Liderazgo Democrático y mando de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023 40

Tabla 13

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Liderazgo Democrático y la dimensión Motivación, Huacho 2023 41

Tabla 14

Correlación entre Liderazgo Democrático y Motivación de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023 42

Índice de figuras

Figura 1

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Género, Huacho 2023 23

Figura 2

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la edad de los colaboradores, Huacho 2023 24

Figura 3

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023 25

Figura 4

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según las dimensiones del variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023 26

Figura 5

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023 27

Figura 6

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023 28

Resumen

La presente tesis tuvo como propósito de estudio, establecer la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho, 2023. El estudio fue del tipo básico, descriptivo con un diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo conformado por 60 colaboradores, con muestra censal. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los cuestionarios de 15 ítems para la variable de liderazgo democrático y 21 ítems para la variable de clima organizacional, los instrumentos utilizados contaron con la validez y confiabilidad. Para el tratamiento de datos y la correlación se utilizó Rho Spearman. Los resultados muestran que el 40% de los colaboradores de la tienda comercial valoraron en un nivel medio a ambas variables, la correlación de Spearman ($r=0,435$) señala que se trata de una correlación positiva moderada. Por lo que, a mayor liderazgo democrático, mejor será el clima organizacional de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho, 2023.

Palabras clave: liderazgo democrático, clima organizacional, tienda.

Abstract

The purpose of this thesis was to establish the relationship between democratic leadership and the organizational climate in the Alianza Corazón Huacho commercial store, 2023. The study was of the basic descriptive type with a non-experimental design, at a correlational level. The population was made up of 60 collaborators, with a census sample. The instruments used for data collection were questionnaires with 15 items for the democratic leadership variable and 21 items for the organizational climate variable; the instruments used had validity and reliability. Rho Spearman was used for data treatment and correlation. The results show that 40% of the commercial store employees valued both variables at a medium level, the Spearman correlation ($r=0.435$) indicates that it is a moderate positive correlation. Therefore, the greater the democratic leadership, the better the organizational climate of the collaborators of the Alianza Corazón Huacho commercial store, 2023.

Keywords: leadership democratic, organizational climate, store.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Marín (2023) encontró en una encuesta realizada a nivel mundial por Gallup, que el reconocimiento, los canales de comunicación y retroalimentación y las oportunidades de desarrollo profesional se encuentran entre los factores que contribuyen al 41% de las áreas de desarrollo relacionadas con la cultura corporativa y el estilo de gestión. En lugar de centrarse únicamente en el aspecto financiero, el 28 % se centra en recompensas y beneficios que se extienden a la estructura general, la calidad y los privilegios de la organización. El 16% de las necesidades están relacionadas con el bienestar, como poder trabajar en horarios flexibles y socializar con colegas, mientras se permanece activo en la oficina y se mantiene un equilibrio saludable entre trabajador y la vida profesional.

Los empleados en Corea se pueden tomar un par de horas libres por motivos personales o familiares. En Estados Unidos, Europa y Turquía, estos permisos se conceden sólo entre el 20 y el 40 por ciento de las veces. Por otro lado, en Estados Unidos, Turquía, El Salvador y Uruguay, un tercio de los trabajadores hacen su trabajo bajo presión, eso se debe a plazos más cortos y trabajo rápido, a lo que hay que añadir que entre el 25 y el 40% de los trabajadores tienen un trabajo mentalmente exigente. Sin embargo, al entrevistar a los empleados, el 70% valoró positivamente el desempeño de los supervisores en términos de personal y también destacó un alto nivel de empatía en el centro de la labor (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Sostienen Jiménez y Villanueva (2018), que una organización logre un clima positivo y altos niveles de productividad depende del estilo de liderazgo que se utilice en la organización, pues si los trabajadores tienen responsabilidad y compromiso se pueden lograr altos resultados favorables según el clima organizacional.

En un informe de 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) nombró al clima organizacional y al liderazgo como dos factores clave a través de los cuales las instituciones necesitan promover y lograr el trabajo decente. Como sabemos, el objetivo principal de la OIT es mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de todo el mundo.

En el ámbito nacional según Zumaeta (2018) en una encuesta realizada por Aptitus a trabajadores peruanos de diferentes sectores, donde el 86% de la

población trabajadora manifestó que la existencia de un clima organizacional inadecuado los obliga a abandonar sus puestos de trabajo, lo que provoca una alta rotación. Por lo que las empresas deben centrarse no solo en los clientes sino también en las necesidades y satisfacción de los trabajadores y en el liderazgo del gerente, porque cada uno tiene valores y entendimientos diferentes.

Del mismo modo, cuando se trata de mejorar el clima laboral, el 70% siente que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta, el 30% simplemente ignora sus ideas. Una parte importante de la fuerza laboral, el 49%, cree que la meritocracia se emplea para recompensar el alto desempeño y la productividad. El 64% reportó sentirse valorado por sus jefes y el 36% reportó no sentirse valorado en el trabajo. Cabe señalar que el factor dominante para aceptar un trabajo es la cuestión salarial con un 27%, el segundo es un buen ambiente de trabajo con un 23%, el tercero son los beneficios de un empleado de tiempo completo con un 22% y finalmente los incentivos y/o flexibilidad 9% (Aptitus, 2018).

Riquelme et al. (2020) confirman que el liderazgo es muy importante en cualquier empresa, que contribuye de manera positiva en el desarrollo y el éxito de sus actividades. A lo largo de la historia, se ha demostrado que los líderes eficaces son muy esenciales para determinar si una empresa triunfa o fracasa, además de impactar directamente en el bienestar y el desempeño de los colaboradores.

En este momento es muy importante hablar del tema de liderazgo democrático, porque ya existe en diversas áreas de trabajo, y también es el factor principal para que los empleados se identifiquen con el sistema o se unan a los objetivos del sistema (Salvador y Sánchez, 2018; Caillier, 2020). Así, hemos descubierto que debemos cambiar para adaptarnos a las circunstancias, a medida que las empresas o instituciones bajo el liderazgo democrático puedan alcanzar mayores promedios de producción, conocimiento y competitividad (Ramírez et al., 2019).

El clima organizacional se refiere al entorno psicosocial y cultural que rodea a los colaboradores dentro de una empresa. Los factores que incluyen son la comunicación, cohesión del equipo, la motivación, el grado de satisfacción de los colaboradores y entre otros. Estos elementos influyen en la productividad, la creatividad, la retención de talento y la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta el rendimiento global de la organización (Kamel et al., 2023).

Fajardo et al. (2020) en este contexto, el liderazgo juega un papel crucial. Los líderes son responsables de guiar y dirigir a sus equipos hacia el logro de los objetivos comunes, su capacidad para comunicarse eficientemente, tomar decisiones adecuadas, motivar al equipo y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede influir de manera determinante en la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo y su lugar en la organización. Sin embargo, a pesar de la relevancia del tema, aún existen dificultades en la comprensión de cómo ciertos estilos de liderazgo pueden afectar directa o indirectamente el ambiente laboral, y cómo estos, a su vez, pueden retroalimentar la eficacia del liderazgo.

La gestión de personas es crucial, no todos los empleados la aprovechan al máximo. Hay organizaciones que no sostienen un buen clima organizacional ni gestionan el desempeño de sus colaboradores, lo que conlleva a una baja productividad de los empleados porque perciben un ambiente que no les resulta cómodo para realizar sus tareas y no tienen un jefe que les represente (Portilla et al., 2023).

Bamonde y Sardi (2021) nos dicen que la realidad problemática en muchas organizaciones es que a menudo existe un liderazgo autocrático o poco participativo, lo que genera un clima organizacional negativo. Los líderes que imponen sus decisiones sin consultar a los empleados crean descontento, falta de motivación y disminución del compromiso. Esta falta de participación y comunicación efectiva puede dar lugar a un ambiente laboral tenso, donde los empleados se sienten infravalorados y no comprometidos con los objetivos de la organización. Esto, a su vez, puede afectar negativamente la productividad y la retención de talento.

De La Cruz (2022) dice que el liderazgo democrático parece mantener una conexión con el clima organizacional, y cuando es positivo, tiene ciertas características, el empleado percibe que se cumplen sus necesidades y proyectos individuales, fomentando la conciliación, una mayor participación, una mayor productividad, el conocimiento de la empresa, el trabajo en equipo y la cooperación, sin embargo, el estilo de liderazgo no siempre es efectivo.

En teoría, esto se justificó por la necesidad de profundizar el conocimiento existente mediante la introducción de referencias nacionales que fortalezcan el

conocimiento real de las variables y referencias internacionales que sirvan de comparación y avancen en el desarrollo del que se derivan nuevas situaciones.

En la justificación social, se optó por investigar a la empresa Alianza Corazón porque tiene varios problemas, deficiencias en los trabajadores, el escaso reconocimiento, falta de relaciones, motivación, la falta de liderazgo y comunicación, según los colaboradores el clima está parcialmente dañado. Como resultado, esta investigación proporcionará recomendaciones que ayudarán a la empresa a resolver sus problemas.

La justificación práctica, el propósito de este estudio fue aportar a las investigaciones existentes sobre el liderazgo democrático y su relación con el clima organizacional, brindando información valiosa para líderes, directivos y responsables de recursos humanos, en un esfuerzo por incrementar la productividad y desempeño de las organizaciones en un entorno laboral cada vez más eficiente y cambiante, los resultados podrán servir como propuesta y ser incorporados en los conocimientos de las ciencias empresariales.

La justificación metodológica, debido a que existen evidencias de que el clima organizacional y el liderazgo democrático de la tienda comercial Alianza Corazón requieren ser mejorados, se emprendió este estudio. Que aporta con dos cuestionarios que, una vez establecida su validez y confiabilidad, pueden ser aplicados a otras investigaciones y otras organizaciones empresariales.

El problema general identificado en la organización fue ¿Cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023?

También tenemos los problemas específicos que fueron: 1. ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente al trabajo en equipo en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023?, 2. ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a la comunicación en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023?, 3. ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a la igualdad en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023?, 4. ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a las condiciones físicas en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023?, 5. ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente al mando en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023? Y 6. ¿Qué relación

produce el liderazgo democrático frente a la motivación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023?

Tenemos también el objetivo general fue, establecer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, y los objetivos específicos fueron: 1. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al trabajo en equipo de la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 2. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la comunicación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 3. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la igualdad de la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 4. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a las condiciones físicas en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 5. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al mando en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 6. Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la motivación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

La hipótesis general fue, existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, las hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el trabajo en equipo en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 2. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 3. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la igualdad en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 4. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y las condiciones físicas en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, 5. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el mando en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023 y 6. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales: un artículo realizado en Ecuador por Mera y Loor (2021) tuvo como propósito analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en Hurona Market. Adoptando el nivel descriptivo correlacional, método inductivo y enfoque cuantitativo, el grupo base estuvo formado por 11 colaboradores y se utilizaron cuestionarios sobre dichas variables, se obtuvo un valor de correlación de 0.498, lo que indica que el liderazgo está significativamente relacionado al clima organizacional, del total de encuestados el 64 % afirman que los miembros del personal siempre son bienvenidos a presentar sus ideas, lo que les permite sentirse involucrados en la empresa y sus objetivos.

Una tesis realizada en Nicaragua por Ortiz (2020), con la finalidad de establecer la asociación del clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo de una escuela pública, el tipo de estudio mezcla implicaciones cuantitativas y cualitativas, y los resultados del estudio se realizaron con 64 estudiantes del séptimo grado, liderado por 24 maestros, así como una entrevista con el director y el subdirector. Las encuestas muestran que el (87%) tiene un ambiente agradable y afecto al liderazgo, y el (3%) dice que no afecta a la organización y el (10%) no respondió la encuesta. A pesar de problemas, conflictos e influencias externas que dificultan la comunicación entre el grupo administrativo, docentes y estudiantes, encontró que el clima organizacional es agradable y de apoyo, así mismo demostró la relación que hay entre el liderazgo y clima organizacional.

Un artículo realizado en México por Hernández et al. (2021) con el propósito de describir el estilo de liderazgo y el clima organizacional que prevalecen entre los empleados en una institución de salud pública, el método de investigación es correlacional, cuantitativo y descriptivo. Se aplicó el cuestionario de 18 ítems a directivos y subordinados. Del total de la muestra, el 50% de los colaboradores seleccionados concuerdan que el ambiente laboral en el hospital es regular. La tendencia de la calidad del entorno de trabajo de la empresa se desprende claramente de los 152 miembros y 16 directores y hay una especie de liderazgo autocrático consultivo y consensuado. En conclusión, el clima organizacional es bajo, es normal que surjan dificultades de comunicación interna. Esto conduce a una comunicación insuficiente entre directivos y empleados, lo que genera

inestabilidad en el clima laboral, se debe en gran medida al estilo de liderazgo utilizado.

Antecedentes del ámbito nacional: en una investigación realizada en Perú por Ruiz (2019) tuvo como propósito conocer la asociación del estilo de liderazgo y el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019; La muestra fue de 45 colaboradores. El método utilizado fue descriptivo, no experimental. Se empleó el cuestionario como instrumento, para probar las hipótesis. La obtención de resultados sobre el liderazgo democrático, se observa que el (55.56%) de los colaboradores lo perciben como destacado; y el (42.22%) lo distingue como desarrollado, también existe correlación positiva entre las variables (0.313). En conclusión, afirma que se establece una conexión favorable entre las variables, dando lugar a una relación de intensidad moderada.

En una revista realizada en Puno Perú por Chata (2019), con el propósito de determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Esta investigación sigue el método de investigación cuantitativa y básica, su nivel es descriptivo y correlacional. En la recopilación de datos se empleó la encuesta, se aplicaron a 122 profesores. Resultados evidencian el (44%) es de estilo democrático; el (30%) es de estilo autoritario; y (26%) es de estilo liberal. En resumen, sostuvo que hay una relación importante entre las variables.

En una tesis realizada en Huancayo Perú por Zúñiga (2021), donde propuso establecer la asociación de estilos de liderazgo dominante y el clima organizacional en instituciones públicas de primaria, el método utilizado es de tipo básico, descriptivo relacional. La recopilación de datos se realizó mediante el cuestionario, y los involucrados fueron los 114 docentes, los resultados respecto al estilo de liderazgo democrático tiene un porcentaje de 78%, el estilo autoritario con un 17% y el 5% liberal. En clima organizacional, el (53,5%) de los profesores lo calificó como moderado, mientras que el 44,7% lo calificaron como elevado, y solamente el 1,8% opinó que era deficiente; en conclusión, el estilo predominante es el democrático, en consecuencia, la calidad del ambiente laboral agradable depende del estilo democrático dominante.

En una tesis realizada en Lima por Alvarado y Cafferatta (2018), con el fin de establecer la asociación del estilo de liderazgo de los jefes y el clima organizacional del personal administrativo. Método utilizado es el de correlación descriptiva, el número total de colaboradores 275 y la muestra se compone de 161 personas. En este estudio, el liderazgo correctivo domina y representó el 54,7%. La dimensión de autorrealización fue la menos favorable, que representó el 86,3% del total de encuestados; esto demuestra la existencia de otros factores involucrados en el fortalecimiento del clima organizacional. La investigación reveló que no existe una significancia mayor a (0.05) entre las variables.

En la tesis realiza en Lima Perú por Castillo (2018), con la finalidad de establecer la asociatividad del liderazgo y el clima organizacional de los gerentes. El tipo de investigación es básica descriptivo, el diseño no experimental; 130 socios fueron los integrantes de la muestra. La información se recopiló mediante un cuestionario de 24 preguntas. En relación al liderazgo, se observó que el 53.08% de los empleados lo valora regular, considerando que el liderazgo puede manifestarse en diversos estilos; el (46.15%) de los empleados afirmó que la gestión es justa, la mayoría de los gerentes son jóvenes y con poca experiencia en el sector público, el (0,77%) dijo que es baja. En conclusión, el estudio demostró que las variables estudiadas presentan relación significativa.

Una tesis realizada en Trujillo Perú por Solórzano (2019) tuvo como propósito esclarecer la correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa de Primaria. Utilizó el diseño correlacional, la muestra (26 profesores); de acuerdo a los resultados, se concluyó que existe una conexión importante entre los factores del poder ejecutivo antes mencionado y el ambiente autoritario en la organización, que confirma la hipótesis. De igual forma, utilizando este estudio se extraen las siguientes conclusiones: El valor del índice de correlación de Pearson es de 0.839 lo que indica una correlación significativa, entre el liderazgo directivo y clima organizacional.

En una tesis realizada en Lima Perú por Merino (2022), con la finalidad de establecer la sociatividad entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el hospital de Lima 2022, diseño de investigación correlacional; cuya muestra fue

de 152 colaboradores. Se utilizaron cuestionarios, administradas y luego procesadas estadísticamente, y el instrumento demostró confiabilidad y validez. El resultado muestra que existe una relación positiva entre las variables, donde el 52% de los socios califica los estilos de gestión en un nivel medio y el 68% de los socios califica el ambiente de la organización en un nivel normal. Concluyo que existe una relación importante entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional.

La teoría de liderazgo de Kurt Lewin, fue un psicólogo alemán nacido en 1890-1947, tuvo un impacto significativo en el crecimiento de esta disciplina durante el siglo XX, su objetivo era descubrir las leyes que regulan la percepción humana y cómo la mente organiza los estímulos que recibe. Es bien sabido que Kurt Lewin desarrolló una teoría del liderazgo que se centra en tres tipos únicos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire. En el estilo de liderazgo autocrático, las decisiones las toma el líder sin la aportación colectiva del grupo. La participación del grupo en el proceso de toma de decisiones es un componente esencial del estilo democrático. En el marco del modelo laissez-faire, el líder desempeña un papel limitado en las decisiones que toma el grupo (Torres, 2017).

Lewin también creó la noción del campo de fuerzas, que postula que el comportamiento de un individuo está moldeado por factores conflictivos y contradictorios. Los factores en juego pueden ser internos o externos, y el líder tiene la capacidad de influir en ellos para facilitar el cambio, la teoría de Lewin ha tenido una influencia significativa en el ámbito del liderazgo y la dinámica de grupo, sirviendo de base para ideas posteriores (Lewin, 1951).

En lo que respecta a la definición de liderazgo, Gonos y Gallo (2013) indican que se basa en varios aspectos, como: en la toma de decisiones participan los colaboradores, los esfuerzos continuos los gerentes intentan permanentemente obtener la aprobación de sus compañeros antes de implantar el cambio, los directivos y/o gerentes y colaboradores se juntan para dialogar temas relacionados sobre el centro de labor, el hecho de que el directivo/supervisor mantenga informado al equipo sobre cuestiones, avances y otras condiciones del grupo, etc., El líder explica sus puntos de vista y la situación actual, y la disposición del jefe/supervisor a escuchar a los miembros del equipo, están interesados en cómo se sienten y piensan los integrantes del grupo.

El liderazgo participativo es muy importante, porque solucionan problemas, a través del consenso, es un elemento clave de este enfoque de liderazgo, alta motivación, recibiendo y aceptando ideas, lo que hace que el equipo se sienta parte del desarrollo, trabajando juntos con el grupo y es importante desarrollar un sentido de responsabilidad para comprender el papel en el grupo y liderar sus propios sacrificios. Facilita la participación activa de todos los integrantes del equipo con el propósito de la toma de decisiones, lo que aumenta la diversidad de perspectivas, el compromiso del equipo, la unidad entre sus miembros, el sentido de pertenencia y la motivación. Además, fomenta el diálogo, la retroalimentación y la indagación, acompañados de una argumentación constructiva de valor añadido, todo lo cual contribuye al desarrollo de soluciones eficaces y eficientes (Gonos y Gallo, 2013).

Vroom y Yetton (1973) manifestaron que la teoría del liderazgo participativo propuso que el liderazgo es un comportamiento relacionado con un grupo, no solo con un individuo, que sostenía que todos en una empresa u organización tienen la oportunidad de contribuir al logro de metas colectivas. Vroom y Yetton no se propusieron una gran teoría del liderazgo, sino que se centraron en las formas en que los líderes comparten el poder, aseguran el compromiso e influyen en los seguidores. Al adoptar un enfoque de liderazgo participativo en la toma de decisiones, se respalda también en las investigaciones llevadas a cabo por Coch y French.

Así como por Morse y Reimer (1956) dicen sobre el liderazgo participativo que estos estudios se dedican a examinar la relación entre la participación activa de los colaboradores en el proceso de toma de decisiones y el nivel de eficacia resultante, se centran especialmente en la conexión específica entre la toma de decisiones efectiva y la participación individualizada en cada caso, proporcionando una comprensión más profunda de cómo la implicación directa de los miembros del equipo contribuye a la eficacia general del proceso decisional.

Asimismo, Serrat (2017) mencionó la necesidad de promover organizaciones empresariales modernas, mediadas, participativas y motivadoras y su capital humano, la toma de decisión respetuosa y proactiva en relación con la mejora del clima laboral y humano, seguridad y salud de los empleados. Se hizo hincapié en la adopción de una toma de decisiones respetuosa y proactiva, especialmente en

lo que respecta a la mejora del clima laboral y humano, así como a la promoción de la seguridad y la salud de los empleados. La autora subrayó la necesidad de cultivar un entorno laboral que no sólo sea eficiente desde el punto de vista operativo, sino que también contribuyó al bienestar y desarrollo integral de los colaboradores.

Para ser un buen líder se necesitan las siguientes cualidades: determinar tu dirección y adaptarte a ella, concentrarte en tu motivación, conocer y utilizar tus fortalezas y talentos, estar listo para aprender y no tener miedo a los errores; hay escritores que definen lo que te hace diferente de la siguiente manera:

Según Maxwell enumeró veintiún rasgos que caracterizan a un líder: personalidad, encanto, deber, comunicación, destreza, valor, conocimiento, enfoque, benevolente, compromiso, capacidad de escucha, apasionado, actitud positiva, solución de dificultades, relaciones, responsabilidad, confianza, disciplina, voluntad y visión (Suarez, 2016).

También Flores (2023) describió a un líder que tiene las siguientes características: Crea confianza en el grupo a través de sus acciones, permite la discusión abierta sobre temas o problemas interesantes, sabe estar con sus seguidores cuando lo necesitan, sabe agradecerles cuando lo necesitan, es intuitivo, sabe representar a un grupo, interpreta los sentimientos, necesidades, deseos y preferencias de sus miembros y tiene sus propios éxitos, es capaz de ejercer autoridad, influencia, control y poder, la personalidad es integrada y equilibrada, cree en sí mismo y reconoce sus fortalezas y debilidades, no pasa el tiempo juzgando a otros; solo se conceptualiza para crecer y mejorar.

Según la definición de Crosby (2020), el liderazgo democrático se caracteriza por una mayor participación de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En ocasiones, este concepto se emplea para describir las posiciones jerárquicas dentro de una organización o unidad. Las características claves de este estilo de liderazgo incluyeron la habilidad de actuar como modelo, una habilidad o habilidades específicas relacionadas con el trabajo en cuestión, iniciativa, carisma, liderazgo y la capacidad de proporcionar

una dirección clara, delegación y motivación para lograr metas o estrategias. (Guerrero et al., 2021; Boada, 2017).

Wati y Kamis (2019) demostraron que el liderazgo democrático o participativo implica que los líderes se involucran en discusiones, reconocen diversas perspectivas y sugerencias, y consultan con los miembros del equipo en relación con actividades y decisiones, con el fin de fomentar su participación en la gestión. Conforme a las afirmaciones de Yalise et al. (2020), un líder democrático no ejerce un manejo autoritario, dado que las instrucciones se acuerdan de antemano y se comunican al grupo; este tipo de líder muestra una preocupación tanto por la eficiencia del equipo como por la realización de las tareas asignadas.

Con respecto a la primera dimensión de liderazgo democrático, dijo Galindo (2018) las comunicaciones se pueden describir como el acto de transmitir y recibir información. Para Robbins (2018) las comunicaciones implican la transmisión y comprensión de significados. En los indicadores tenemos la comunicación bidireccional, son comunicaciones que se transmiten de jefe y trabajador o viceversa con los colaboradores de la organización (Cruz y Cala, 2018).

Con respecto a las opiniones y propuestas, se puede decir que escuchan sus opiniones, los colaboradores sienten que están contribuyendo y, por lo tanto, es más probable que lo hagan experimentar un mayor nivel de implicación personal (Theaker, 2022). En cuanto a la discusión de criterios: Una discusión sobre estándares impulsada por líderes democráticos, los miembros del grupo toman decisiones basadas en criterios de evaluación (Viqueira, 2021).

La segunda dimensión: Las responsabilidades, según la concepción de la Real Academia Española (RAE), hacen referencia a la capacidad de cualquier persona con capacidad jurídica para conocer y aceptar las consecuencias de actos voluntarios, cumplir obligaciones y tener cuidado al tomar decisiones es responsabilidad, también ser responsable de algo o alguien (Andrés, 2007).

En cuanto a la delegación de funciones, es una de las habilidades de liderazgo más enfatizadas en los estudios sobre el desempeño de equipos profesionales, muestra la transferencia de responsabilidad desde la cima de la organización hacia abajo, esta transferencia de confianza aumenta la motivación

para lograr objetivos comunes. Consultores empresariales reunidos de Madrid (CEREM, 2019).

La corresponsabilidad, por otro lado, significa compartir la responsabilidad entre organizaciones o personas de todas las actividades que se realizan en la empresa (Rivera y Restrepo 2020). Lo que caracteriza al trabajo en equipo es la comunicación fluida de los colaboradores, regidas en la confianza y el apoyo mutuo. Está centrado en objetivos fijados en un ambiente de confianza y de sinergia, así que una fuerza y adquiere habilidades en torno a un objetivo común (Matos et al., 2018).

La teoría de Litwin y Stringer sobre clima organizacional dicen que el clima son las características del ambiente de trabajo, los trabajadores perciben estas cualidades directa o indirectamente en este entorno de trabajo, y eso influye en su motivación y comportamiento, también menciona a los nueve factores de clima organizacional que son: responsabilidad, estructura, desafíos, recompensa, cooperación, relaciones, conflictos, identidad y estándares (Contreras y Matheson, 1984).

El clima organizacional forma una idea general de que el capital humano de una organización se forma a partir de su ambiente de trabajo, el cual puede ser formal o informal. Además, refleja esencialmente la importancia que los empleados dan a sus experiencias en el entorno laboral, esta evaluación toma en cuenta las políticas y procedimientos (prácticas y procesos) organizacionales, así como los comportamientos que son recompensados y reconocidos en el entorno organizacional, que influyen en las actitudes de los colaboradores, permitiendo que el comportamiento individual se adopte a la necesidad de la organización y en base a lo que les importa, brinda su experiencia laboral (Pedraza y Bernal, 2018).

Según Ccuno y Villagra (2018) Explica sobre el clima laboral como conjunto de particularidades que definen la estructura de una empresa y la diferencian de otras. Estas características persisten en el tiempo y tienen un impacto significativo en las actitudes de los empleados.

Sobre la dimensión de trabajo en equipo según Chiavenato (2017) el trabajo en equipo se caracteriza por una clara cohesión, espíritu colectivo y orientado a la

tarea, confianza de los miembros y satisfacción con la calidad del proceso de trabajo, La capacidad de trabajar juntos fortalece a un equipo. El trabajo en equipo es el esfuerzo colaborativo e interactivo de un colectivo de individuos que se esfuerzan por alcanzar objetivos compartidos en un entorno profesional que fomenta la motivación, la integración, la comunicación y el cultivo de un clima emocional y psicológico positivo. El establecimiento de equipos de alto rendimiento se ve afectado por el entorno de trabajo, ya que un entorno de trabajo constructivo fomenta el aumento de la productividad y el rendimiento del equipo, apoyando así el crecimiento de la organización en su conjunto.

En cuanto a la comunicación nos dice Robbins (2018) la comunicación implica el intercambio y entendimiento de significados. En cuanto a la igualdad, de acuerdo a la RAE, es el reconocimiento del principio que dice que todos poseen los mismos derechos y obligaciones. Sobre las condiciones físicas nos dice Rubio (2019) considera que los factores físicos engloban elementos como la iluminación, el nivel de sonido, la disposición del espacio, la ubicación de individuos y dispositivos, considerando el entorno en el que desempeñan sus labores.

En cuanto al mando: Los líderes influyen en los subordinados, esta es una condición básica para una persona, porque ha vivido en una sociedad con la presencia de líderes que dirigen a los demás, hacen funcionar y mantienen todo en orden desde su nacimiento. Entonces, con el tiempo, el mando ha cambiado a medida que la sociedad y las personas han evolucionado (Aguirre et al., 2017).

Según Mohamed (2023) el líder eficaz puede mejorar la situación para los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento de trabajo, al fomentar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, este enfoque de liderazgo eficaz no sólo influye en la productividad y la eficiencia del equipo, sino que también establece una atmósfera sostenible y propicia para el rendimiento laboral. En este punto concreto, se ve la importancia de un liderazgo competente como elemento fundamental para maximizar la correlación entre el entorno organizativo y la productividad combinada e individual del personal.

La motivación es un proceso psicológico concurrente con el impulso, el curso y la perseverancia de la conducta, muchas actividades laborales están "motivadas".

El comportamiento motivado es el resultado de identificar dos aspectos principales del trabajo que sirven como motivación para el comportamiento laboral: motivación en el ambiente laboral y motivación en el contenido laboral, la primera parte hace alusión a las condiciones del ambiente donde se desarrollan las actividades laborales, incluyendo el entorno físico y el entorno social y el segundo está directamente relacionado con los trabajos para realizarlos, según Pairó y Prieto (2002) citado por (Manjarrez et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se realizó un estudio básico, según Hernández y Mendoza (2018) la investigación básica, conocida como investigación pura, es aquella que no resuelve problemas de inmediato, sino que proporciona una base teórica para otras investigaciones.

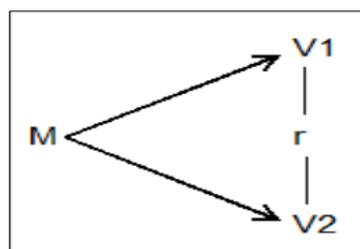
3.1.2 Diseño de investigación

La investigación realizada fue de diseño no experimental, como dijo Alvares (2020) los investigadores no manipulan las variables, sólo observan y analizan los fenómenos que suceden en el contexto y simplemente recogen los datos sin intervenir.

Este estudio fue de nivel transversal correlacional, en él se recopilan datos en un sólo período de tiempo, proporcionando la población en una estancia de momento; este estudio es utilizado para determinar la prevalencia de una característica o condición (Padilla, 2021).

Este estudio es correlacional como dijeron Hernández et al. (2007), intentan abordar los objetivos planteados, la relación las dos variables y sus características o si están relacionadas.

El enfoque fue cuantitativo es un enfoque que se considera adecuado para realizar una investigación. A partir de este enfoque, el desarrollo de un enfoque cuantitativo comienza con la formulación de problemas y objetivos que permiten definir los límites de la investigación dentro de un marco teórico que conduce a hipótesis que ayudan a formar modelos de prueba de teorías (Hernández et al., 2007).



En donde: M = colaboradores de la tienda Alianza corazón

V1 = Liderazgo democrático.

V2 = Clima organizacional

r = Nivel de correlación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: liderazgo democrático

Definición conceptual: Según Crosby (2020), define como una forma donde los integrantes del equipo participan con mayor frecuencia en la toma de decisiones. En algunos casos, este término se utiliza para describir a las posiciones jerárquicas en una organización o unidad. Las características clave de este estilo de liderazgo incluyen la habilidad de actuar como modelo, una habilidad o habilidad específica relacionada con el trabajo en cuestión, iniciativa, carisma, liderazgo y la capacidad de proporcionar una dirección clara, delegación y motivación para lograr metas o estrategias.

Definición operacional: utilizando la escala de valoración de criterios del 1 al 5 se realizó el nivel de medición de las dimensiones de comunicaciones y responsabilidades con 6 indicadores.

Dimensión 1:

Comunicaciones

Indicadores: comunicación bidireccional, opiniones, propuestas y discusión de criterios.

Dimensión 2:

Responsabilidades

Indicadores: delegación de funciones, corresponsabilidad y trabajo en equipo.

Escala de medición: (ordinal) 1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre; 5: siempre

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Ccuno y Villagra (2018) explica sobre el clima laboral como conjunto de particularidades que definen la estructura de una empresa y la

diferencian de otras. Estas características persisten en el tiempo y tienen un impacto significativo en las actitudes de las personas dentro de las empresas.

Definición operacional: se utilizó la escala de valoración de criterios de 1 al 4 se realizó el nivel de medición en las dimensiones de: trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condiciones físicas, mando y motivación con 19 indicadores.

Dimensión 1:

Trabajo en equipo

Indicadores: integración y cooperación, seguimiento de objetivo y retos diarios.

Dimensión 2:

Comunicación

Indicadores: reconocer las metas, información sobre avance de metas, filosofía y objetivos institucionales.

Dimensión 3:

Igualdad

Indicadores: ambiente de confianza, iniciativa y sugerencias y decisiones importantes.

Dimensión 4:

Condiciones físicas

Indicadores: necesidades básicas y herramientas de trabajo.

Dimensión 5:

Mando

Indicadores: actitudes positivas, orientado a resultados, fortalecer la confianza, exigencia y capacidad adecuada.

Dimensión 6:

Motivación

Indicadores: alcanzar objetivos, reconocimiento, hablar positivamente y formar parte de la organización.

Escala de medición: (ordinal) 1: totalmente de acuerdo; 2: de acuerdo; 3: en desacuerdo; 4: totalmente en desacuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Definen a la población Ñaupas et al. (2018) como el conjunto de unidades de investigación que poseen las cualidades necesarias para ser consideradas como tales. Los individuos, las cosas, las organizaciones, los acontecimientos o los sucesos que poseen las características específicas requeridas para la investigación pueden considerarse ejemplos de estas entidades.

En este trabajo de investigación la población fue constituido por 60 colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón 2023.

Criterios de inclusión: otros criterios deben incluir los rasgos, objetos y factores del estudio incluidos en el mismo, el investigador debe considerar los grupos objetivo que pueden identificarse antes de hacer generalizaciones (Connelly, 2020). La población total fueron 60 colaboradores de la tienda Comercial Alianza Corazón.

Criterios de exclusión: Características de los participantes que cumplen con los criterios de inclusión y son elegibles para participar en este estudio, así como aquellos que puedan tener características que podrían alterar los resultados de estudio (Patino y Ferreira, 2018). En este estudio no se tomaron en cuenta a los colaboradores que trabajan menos de 3 meses porque realizan prácticas en la tienda.

3.3.2 Muestra

Según los autores López y Fachelli (2015) Definen que el tamaño de la muestra estadística es igual a la población, estas clasificaciones se utilizan cuando la población es pequeña. Es decir, existe una correlación definida con cada unidad de la población.

En esta investigación la muestra fue censal porque se utilizó la misma cantidad en población y muestra, la muestra fue de 60 colaboradores de la tienda Comercial Alianza Corazón.

3.3.3 Muestreo

Según Hayes (1999), existen tres métodos de muestreo, el que se utilizó fue la censal, la muestra es toda la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón de la ciudad de Huacho.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos, utilizando como instrumento un cuestionario. El cuestionario de liderazgo democrático utilizado en este estudio fue desarrollado por los investigadores Carpena y Córdoba (2022) y modificado por el investigador, y se basa en una escala de valoración ordinal tipo Likert, donde las opciones son: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5. Este cuestionario constó de un total de 15 preguntas. Este cuestionario fue validado por tres juicios de expertos. (Ver Anexo 3)

Los puntos de corte para medir el liderazgo democrático fueron: bajo 35, medio 55 y alto 75; los puntos de corte para las dimensiones de comunicaciones fueron: bajo 19, medio 29 y alto 40; para la dimensión de responsabilidades fueron en bajo 16, medio 26 y alto 35.

También se utilizó el de Cota (2017) para la segunda variable, y modificado por el investigador, y se utilizó la escala Likert, 1 totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 en desacuerdo y 4 totalmente en desacuerdo. El cuestionario estuvo compuesto de 21 preguntas relacionadas sobre el clima organizacional, para la validación del instrumento se consideró la evaluación de tres juicios de experto. (Ver anexo 3)

Los puntos de corte para medir el clima organizacional fueron: bajo 42, medio 63 y alto 84, para las dimensiones de trabajo en equipo fueron: bajo 8, medio 12, alto 16; para la dimensión de comunicación fueron: bajo 6, medio 9 y alto 12; para la dimensión de igualdad fueron: bajo 6, medio 9 y alto 12; para la dimensión condiciones físicas fueron: bajo 4, medio 6 y alto 8; para la dimensión mando fueron: bajo 10, medio 15 y alto 20; para la dimensión motivación fueron: bajo 8, medio 12 y alto 16.

Para la confiabilidad para ambas variables se utilizó el alfa de cronbach el valor fue 0,855 (ver anexo 7).

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se ha pedido permiso a la tienda comercial Alianza Corazón para hacer la investigación por medio de una carta, esta carta fue firmado por el dueño de la tienda comercial, después de ello se hizo el proceso de recogida de datos que implicó el uso de dos cuestionarios compuestos por 36 preguntas, que fueron extraídos de encuestas presenciales. Finalmente, los resultados obtenidos se interpretaron para lograr conclusiones y recomendaciones que aclaran que el liderazgo democrático fortalece el clima organizacional de la tienda comercial Alianza Corazón (ver anexo 5 y 6).

3.6 Método de análisis

Los datos fueron codificados en excel y después fueron exportados al sistema de spss versión 25 para los resultados. La codificación de las respuestas fue asignando valores numéricos a las respuestas de las preguntas para facilitar el análisis cuantitativo. La prueba que se utilizó es el rho spearman para probar las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se consideró los principios de confiabilidad, confidencialidad y respeto a la opinión de las personas que participaron en este trabajo. Como también se tomó en cuenta la propiedad intelectual de aquellos estudios que se citaron en la tesis, serán bajo los formatos de las normas APA de la séptima edición.

Los principios de integridad considerados son: honradez, integridad mental, neutralidad y objetividad, exactitud, equidad, rendición de cuentas, transparencia, autonomía, preocupación por el medio ambiente y la biodiversidad, integridad humana, justicia, respeto a los derechos de propiedad intelectual, privacidad e independencia. Según la Resolución N° 0470-2022 (Universidad César Vallejo)

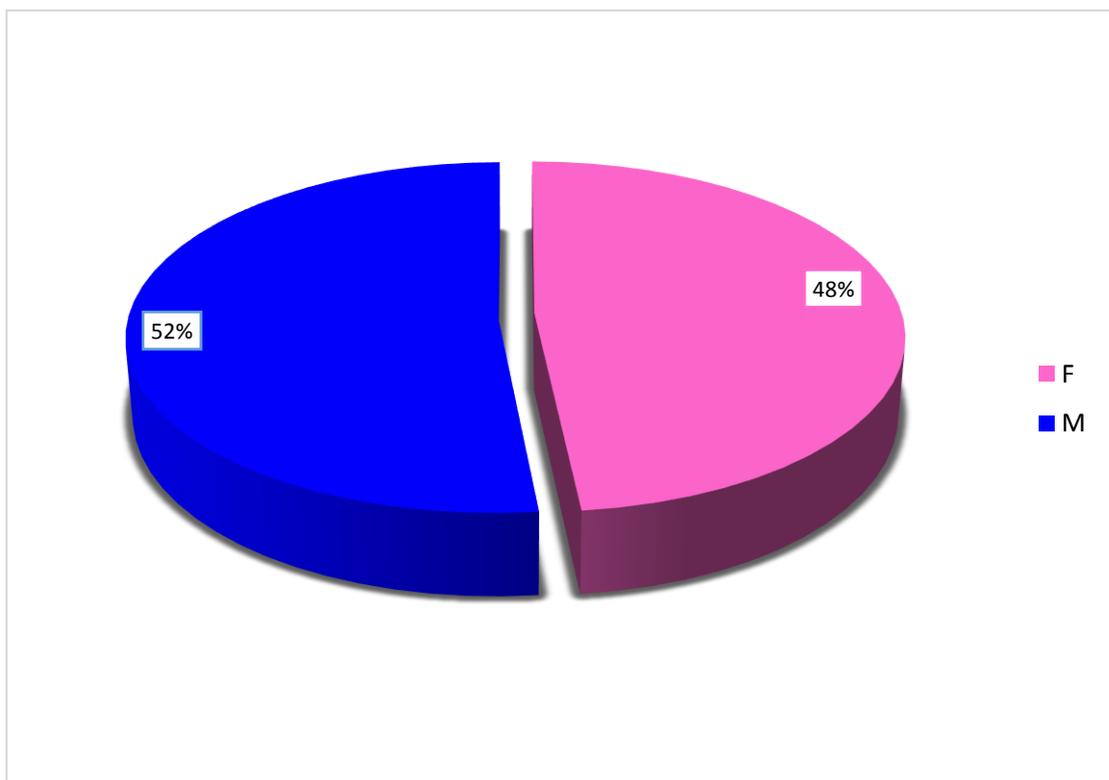
IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En este capítulo se expusieron los resultados derivados del análisis descriptivo y correlacional, empleando pruebas estadísticas para examinar las variables de investigación de este estudio.

Figura 1

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Género, Huacho 2023

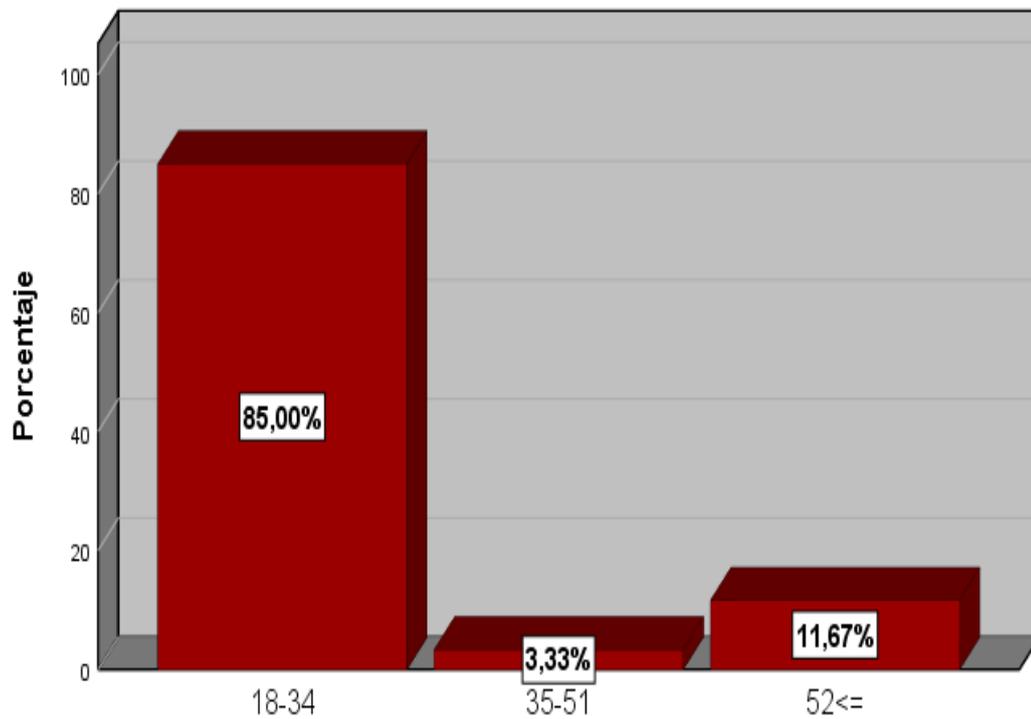


Interpretación:

En la figura 1 el género de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón de Huacho, resultó que mayoritariamente son de género masculino con un 51.67% de colaboradores, y en el género femenino existe un 48.33%.

Figura 2

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la edad de los colaboradores, Huacho 2023

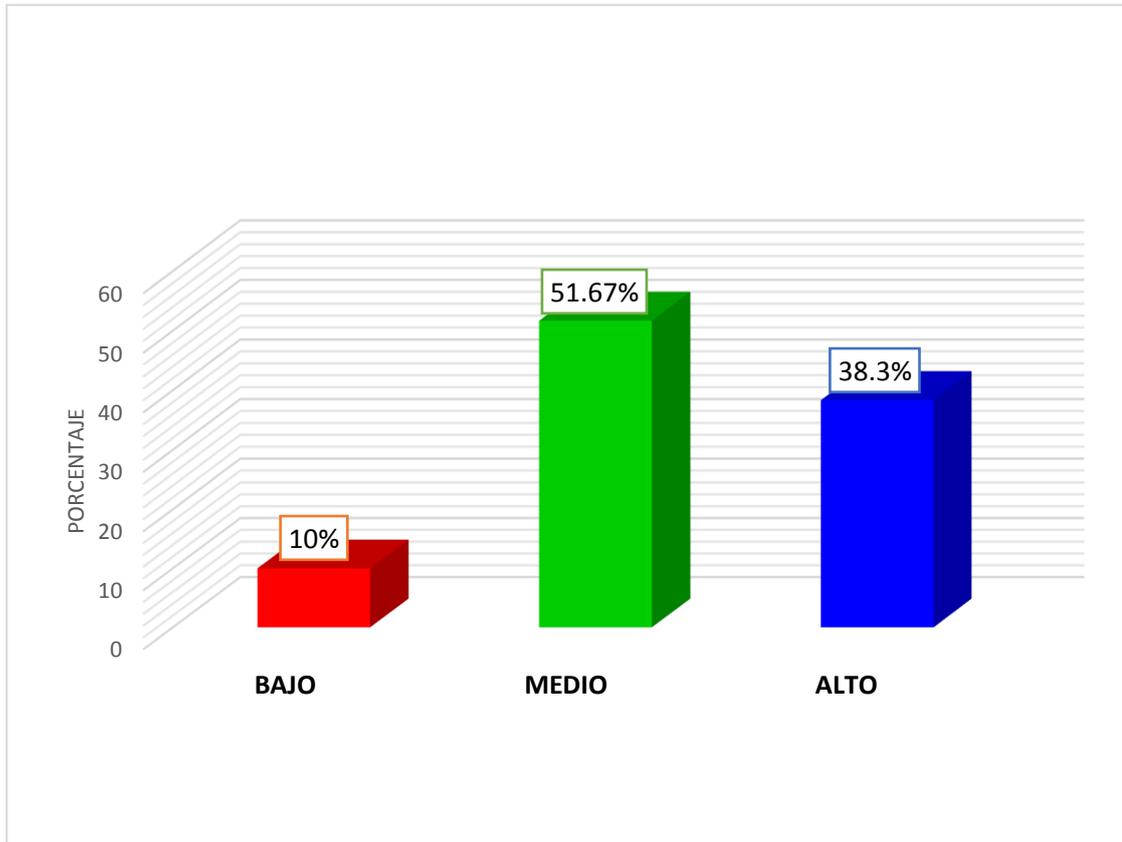


Interpretación:

La figura 2 mostró algunas características de la muestra del estudio: el 85% de colaboradores fueron jóvenes de entre 18 y 34 años. Sólo el 11,7% de los encuestados tenían 52 años o más, y sólo el 3,33% eran parejas de entre 35 y 51 años.

Figura 3

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023

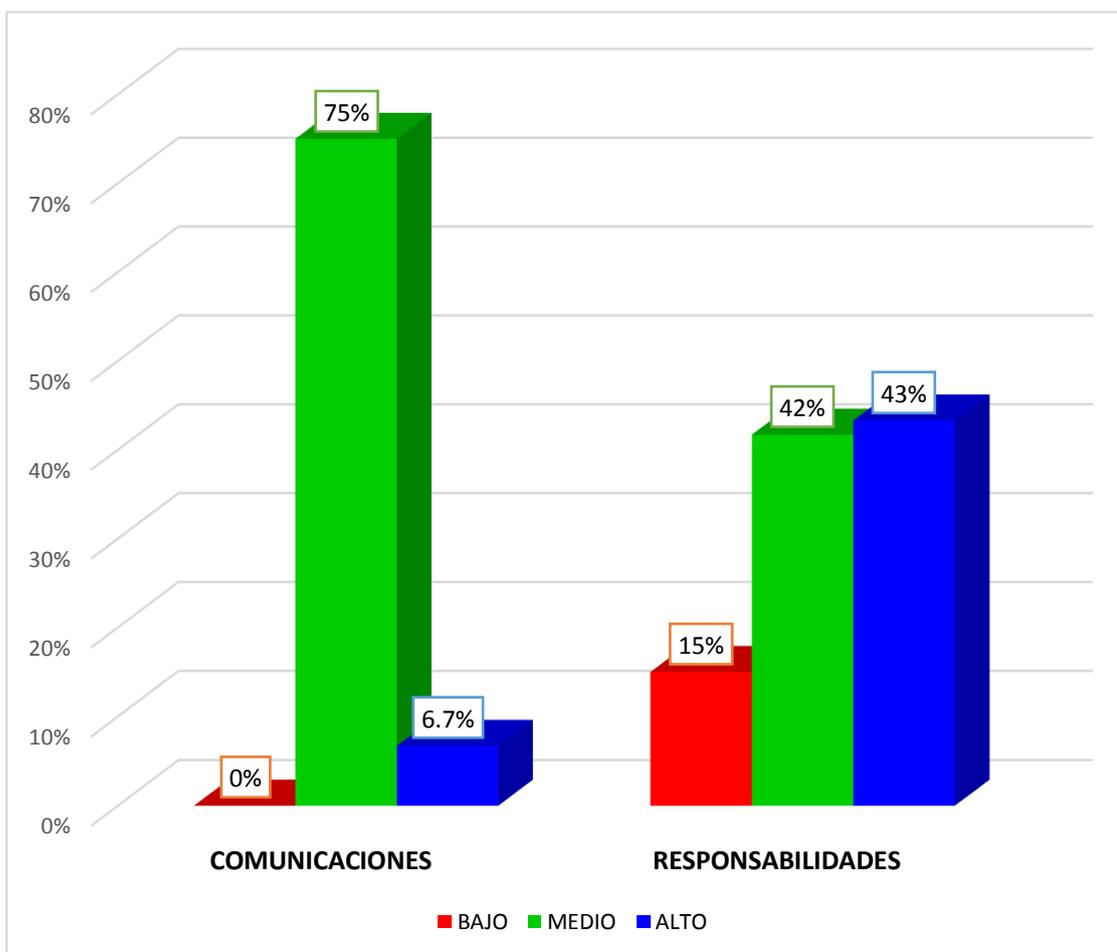


Interpretación:

Se observa en la figura 3, la primera variable liderazgo democrático en la tienda comercial de Alianza Corazón de Huacho valorado por los colaboradores que el 51.67% del total de la muestra consideran que el liderazgo democrático se encuentra dentro de un nivel medio. Así mismo un 38.3% calificó al liderazgo democrático dentro de un nivel alto, y el 10% considero un nivel bajo.

Figura 4

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según las dimensiones del variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023.

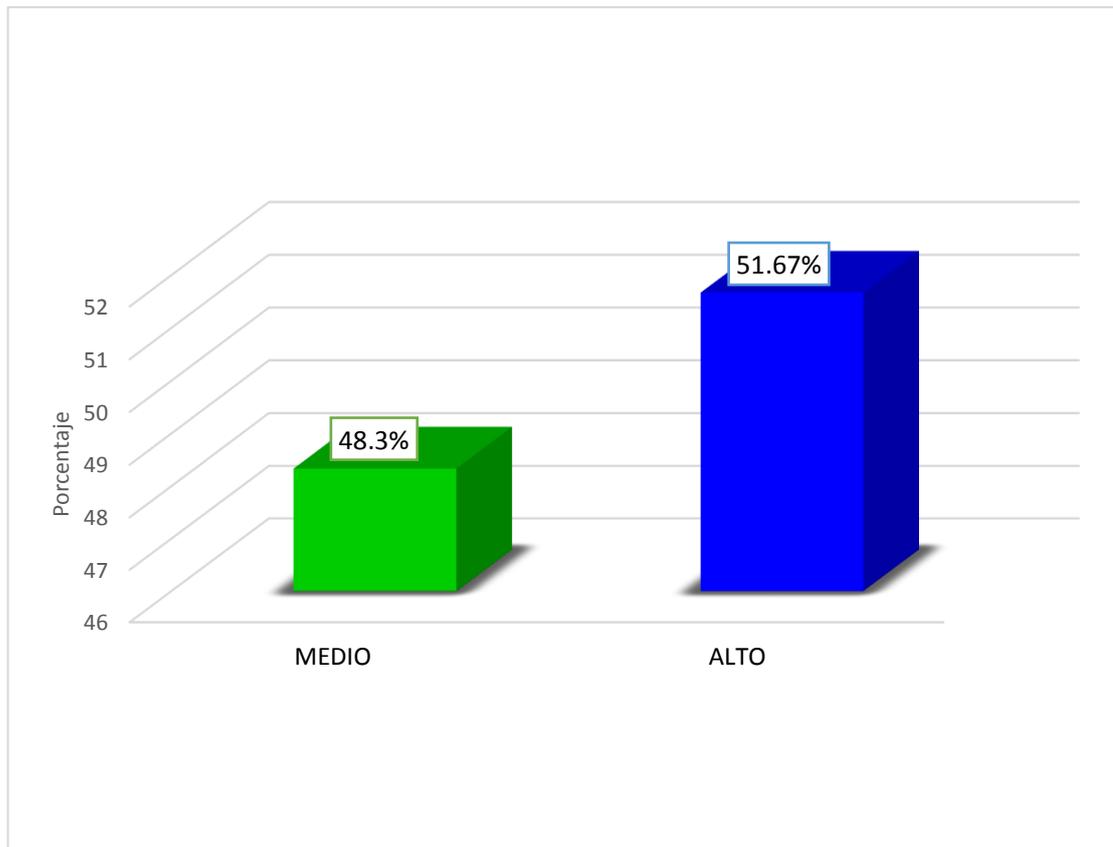


Interpretación:

En el figura 4, se mostró las dos dimensiones que compone el liderazgo democrático de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho 2023, se puede apreciar las dos dimensiones de comunicaciones y responsabilidades, la gran mayoría de los colaboradores valoró en nivel medio el liderazgo democrático, mientras que en sus dimensiones se observa que el 75% y 42% valoró un nivel medio en comunicaciones y responsabilidades, mientras que un 6.7% y 43% valoró en un nivel alto, y por último un 15% calificó un nivel bajo en responsabilidades.

Figura 5

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023.

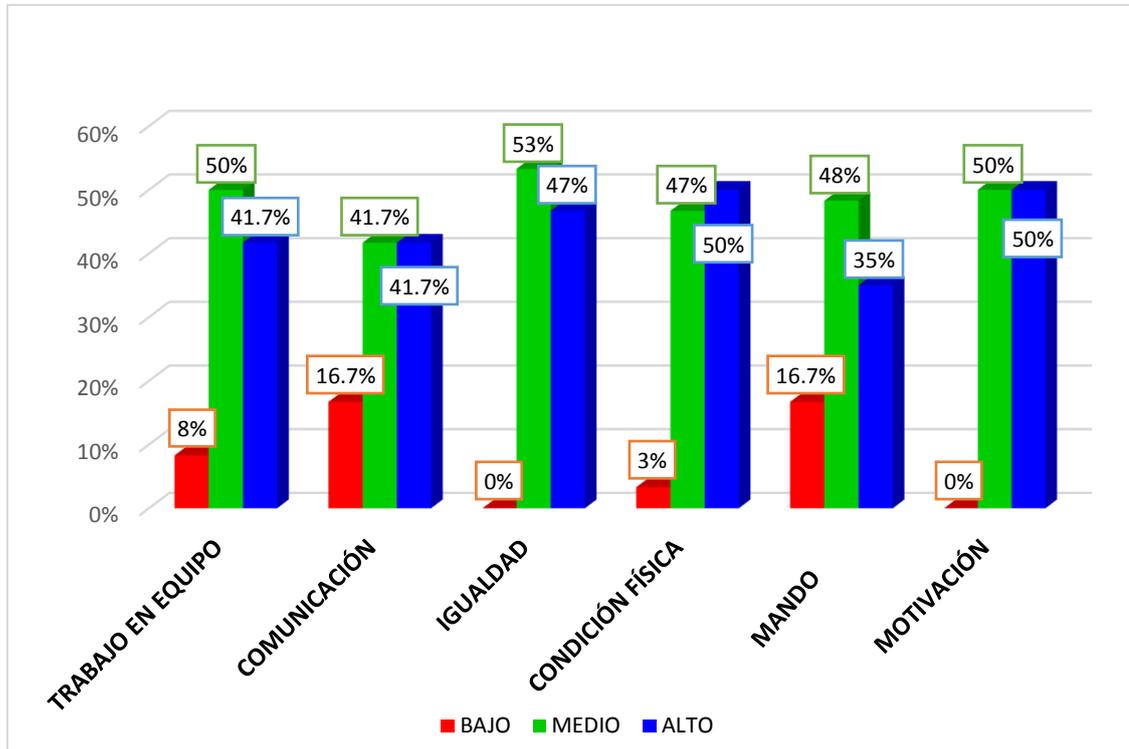


Interpretación:

En el figura 5, se pudo apreciar los niveles de valoración de la variable clima organizacional se percibe que los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón de Huacho, valoró que un 51.67% de la muestra, refiere que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, asimismo un 48.3% calificó con un nivel medio. El cual se puede apreciar que existe diferencia entra la variable liderazgo democrático con el clima organizacional que maneja la tienda comercial; nos estaría indicando que los colaboradores mantienen un nivel alto en trabajo en equipo, igualdad, mando, comunicación, motivación y condiciones físicas.

Figura 6

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023.



Interpretación

En la figura 6 se pudo observar el comportamiento del clima organizacional en cada una de sus dimensiones. Podemos observar que los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023 calificaron 50% medio, 41.7% alto y 8% bajo en la dimensión trabajo en equipo. En la dimensión de comunicación se observa que el 41,7% califica como medio, el 41,7% alto y el 16,7% bajo. En cuanto a la dimensión igualdad, fue considerada media por un 53% y alta por un 47%. La dimensión condiciones físicas fue calificada como alta en un 50%, media en un 47% y baja en un 3%. El 48% calificó la dimensión de mando como media, el 35% como alta y el 16,7% como baja. En cuanto a la dimensión motivación, el 50% la califica como media y el 50% como alta

4.2 Estadística inferencial

Prueba de Hipótesis General:

Tabla 1

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho 2023 según sus variables liderazgo democrático y el clima organizacional

		Clima organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	2	4	6
		% del total	3,3%	6,7%	10,0%
	Medio	Recuento	24	7	31
		% del total	40,0%	11,7%	51,7%
	Alto	Recuento	3	20	23
		% del total	5,0%	33,3%	38,3%
Total	Recuento	29	31	60	
	% del total	48,3%	51,7%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 1 hace referencia al cruce entre las variables liderazgo democrático y clima organizacional donde se aprecia que el 40% de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho 2023, califica con un nivel medio para ambas variables.

Tabla 2

Correlación entre liderazgo democrático y clima organizacional de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

		Liderazgo democrático	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,435**	
	Clima organizacional	N	.	,001
		N	60	60
		Coefficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
N	60	60		

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

Interpretación:

El estudio de correlación estadística implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, lo que indica una asociación sustancial entre el liderazgo democrático y el clima organizativo. Se determina que la significación es de 0,001, por debajo del umbral de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,435$) indica una conexión moderadamente positiva. Por lo tanto, a mayor liderazgo democrático, mejor es el clima organizacional de los socios de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho, 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Hipótesis específica 01

Tabla 3

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático y la dimensión trabajo en equipo, Huacho 2023.

		Tabla cruzada				
		Trabajo en equipo				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	8,3%	1,7%	10,0%
	Medio	Recuento	4	18	9	31
		% del total	6,7%	30,0%	15,0%	51,7%
	Alto	Recuento	1	7	15	23
		% del total	1,7%	11,7%	25,0%	38,3%
Total		Recuento	5	30	25	60
		% del total	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 3 se observó que el 30% de los colaboradores valoró con un nivel medio el liderazgo democrático y el trabajo en equipo de la tienda comercial Alianza Corazón y solo un 15% de los colaboradores calificó un nivel alto

Tabla 4

Correlación entre liderazgo democrático y trabajo en equipo de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023

			Liderazgo democrático	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	60	60

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

Interpretación:

En cuanto a la tabla 4, es evidente que, con un nivel de confianza del 99%, podemos aceptar con seguridad la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, existe un vínculo notable entre el liderazgo democrático y la colaboración, como demuestra un nivel de significación de 0,006, que está por debajo del umbral de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,350$) sugiere un vínculo moderadamente positivo, aunque modesto. Por otro lado, a mayor sea el liderazgo democrático, mejorará al equipo de trabajo de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho, 2023.

Hipótesis específica 02

Tabla 5

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable liderazgo democrático y la dimensión comunicación, Huacho 2023.

		Tabla cruzada				
		Comunicación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
	Medio	Recuento	9	16	6	31
		% del total	15,0%	26,7%	10,0%	51,7%
	Alto	Recuento	1	7	15	23
		% del total	1,7%	11,7%	25,0%	38,3%
Total	Recuento	10	25	25	60	
	% del total	16,7%	41,7%	41,7%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 5 se mostró que el 26.7% de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón calificaron tanto al liderazgo democrática como la comunicación en un nivel medio y también un 15% en un nivel bajo.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo democrático y comunicación de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023

		Liderazgo democrático	Comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,267**
		N	,039
	Comunicación	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		N	,267**
		,039	1,000
		60	.
		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La Tabla 6 exhibe un contraste donde, con un nivel de confianza del 95%, se puede afirmar que la hipótesis alternativa es aceptada, mientras que la hipótesis nula es rechazada. En consecuencia, se evidencia una correlación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación, dado que el valor de significancia es 0,039, inferior a 0,05. La correlación Rho de Spearman ($r=0,267$) muestra que es una correlación positiva débil. A mayor liderazgo democrático, mayor comunicación de los colaboradores en la tienda comercial Alianza corazón, Huacho, 2023

Hipótesis específica 03

Tabla 7

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable liderazgo democrático y la dimensión igualdad, Huacho 2023.

Tabla cruzada

		Igualdad			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	1	5	6
		% del total	1,7%	8,3%	10,0%
	Medio	Recuento	26	5	31
		% del total	43,3%	8,3%	51,7%
	Alto	Recuento	5	18	23
		% del total	8,3%	30,0%	38,3%
Total	Recuento	32	28	60	
	% del total	53,3%	46,7%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 7 se apreció el cruce de la variable liderazgo democrático e igualdad que el 43.3% de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, valoró con un nivel medio, mientras que el 30% calificó un nivel alto

Tabla 8

Correlación entre liderazgo democrático e igualdad de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023

			Liderazgo democrático	Igualdad
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,334**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	60	60
	Igualdad	Coeficiente de correlación	,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	60	60

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

Interpretación:

Se observó en la tabla 8 el contraste de la hipótesis, donde se puede observar que el valor de p es menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,009 < 0,05$) donde muestra que existe una relación entre liderazgo democrático e igualdad; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($\rho=0.334$) se demuestra que la relación es positiva a un grado débil. Por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 04

Tabla 9

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático y la dimensión condiciones físicas, Huacho 2023.

		Tabla cruzada				
		Condiciones físicas				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
	Medio	Recuento	1	21	9	31
		% del total	1,7%	35,0%	15,0%	51,7%
	Alto	Recuento	1	5	17	23
		% del total	1,7%	8,3%	28,3%	38,3%
Total	Recuento	2	28	30	60	
	% del total	3,3%	46,7%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la Tabla 9 se mostró la intersección de la variable liderazgo democrático y la dimensión condiciones físicas, donde el 35% calificó media y el 15% alta entre los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo Democrático y Condiciones física de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

			Liderazgo democrático	Condiciones físicas
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	60	60
	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	,255**	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 10 mostró que el valor p es menor que el nivel de significancia estadística bilateral ($p=0.049 < 0.05$), lo que indica que existe una relación entre liderazgo democrático y las condiciones físicas de los colaboradores de la tienda comercial Alianza corazón Huacho 2023; El valor de la correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,255$) sugiere una débil relación positiva entre las variables. Así pues, se refuta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 05

Tabla 11

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático y la dimensión mando, Huacho 2023.

		Tabla cruzada				
		Mando				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	2	3	1	6
		% del total	3,3%	5,0%	1,7%	10,0%
	Medio	Recuento	6	16	9	31
		% del total	10,0%	26,7%	15,0%	51,7%
	Alto	Recuento	2	10	11	23
		% del total	3,3%	16,7%	18,3%	38,3%
Total	Recuento	10	29	21	60	
	% del total	16,7%	48,3%	35,0%	100,0%	

Interpretación:

La Tabla 11 presentó la intersección entre la variable de liderazgo democrático y la dimensión de mando. En este contexto, el 26% de los empleados de las tiendas Alianza Corazón la evaluaron como nivel medio, mientras que el 15% la calificaron como nivel alto.

Tabla 12

Correlación entre liderazgo democrático y mando de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023

			Liderazgo democrático	Mando
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	60	60
	Mando	Coefficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En cuanto a la Tabla 12, reflejó la inversión de la hipótesis, y se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que la hipótesis alternativa es aceptada, rechazando la hipótesis nula. De esta manera, se establece una correlación significativa entre el liderazgo democrático y el mando, respaldada por una significancia de 0,046, inferior a 0,05. La correlación de Spearman ($r=0,259$) indica que se trata de una correlación positiva baja. Adicionalmente, se identificó una relación positiva, donde un mayor liderazgo democrático se asocia con un mayor liderazgo en el clima organizacional entre los trabajadores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

Hipótesis específica 06

Tabla 13

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable liderazgo democrático y la dimensión motivación, Huacho 2023.

		Tabla cruzada			
		Motivación			Total
		Medio	Alto		
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	2	4	6
		% del total	3,3%	6,7%	10,0%
	Medio	Recuento	22	9	31
		% del total	36,7%	15,0%	51,7%
	Alto	Recuento	6	17	23
		% del total	10,0%	28,3%	38,3%
Total	Recuento	30	30	60	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 13 se observó el cruce de la variable liderazgo democrático y la dimensión motivación donde los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón calificó con un 36.7% con un nivel medio y el 15% valoró con un alto.

Tabla 14

Correlación entre liderazgo democrático y motivación de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023

			Liderazgo democrático	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,279**
		Sig. (bilateral)	.	,031
	Motivación	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,279**	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 14 presentó los resultados del análisis estadístico, que indican un nivel de significación de 0,031, inferior al umbral de 0,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,279$) sugiere una débil relación. Por otro lado, se establece que es una correlación positiva, donde a mayor liderazgo democrático mayor será la motivación de los colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, Huacho 2023.

V. DISCUSIÓN

El propósito general de este estudio fue establecer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, donde los resultados fueron que el 40% de los colaboradores lo califican en un nivel medio a las variables de liderazgo democrático y clima organizacional, parecidos resultados se observan por Mera y Loor (2021) concluyeron que el liderazgo democrático en Hurona Market está valorado en un 64%, donde los colaboradores confirman que las opiniones e ideas son bien recibidos para tomar decisiones en la organización, Vroom y Yetton (1973) Sostuvo que el liderazgo democrático es un comportamiento vinculado a un grupo, no sólo a un individuo, por el cual todos los miembros de una organización tienen la oportunidad de contribuir al logro de metas.

El primer objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al trabajo en equipo en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, donde se obtuvo el resultado de que el 30% de los colaboradores lo valoró en un nivel medio al liderazgo democrático y al trabajo en equipo, la correlación de Spearman ($r= 0,350$) señala que se trata de una correlación positiva moderada débil. Del mismo modo Ruiz (2019) concluyó que se establece una conexión favorable entre las variables, dando lugar a una relación de intensidad moderada (0.313). Según Matos et al. (2018) Lo que caracteriza al trabajo en equipo es la comunicación fluida de los colaboradores, regidas en la confianza y el apoyo mutuo. Por lo tanto, es necesario que el liderazgo democrático este en óptimas condiciones para que el trabajo en equipo mejore y sea valorado en un nivel alto.

El segundo objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la comunicación en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, los resultados arrojan que el 26.7% de los colaboradores calificaron al liderazgo democrático y comunicación en un nivel medio, mientras tanto la variable clima organizacional está en un nivel alto con un 51.67%. A diferencia se observa en el estudio realizado en México por Tirso et al (2020) donde los resultados demostraron que el 50% de los colaboradores valoran al clima organizacional en el nivel regular, por falta de una comunicación fluida. Flores (2023) afirma que los líderes inspiran confianza en sus grupos a través de sus acciones, discuten abiertamente temas o problemas interesantes, son capaces de estar con sus seguidores cuando es

necesario. Tanto como el liderazgo democrático y comunicación es muy esencial para un agradable clima organizacional en las empresas.

El tercer objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la igualdad en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, como resultado dijeron que el 43.3% de los trabajadores de la tienda comercial valoraron al liderazgo democrático e igualdad en un nivel medio, donde se puede observar que el valor de p es menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,009 < 0,05$) donde muestra que existe una relación entre liderazgo democrático e igualdad; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($\rho= 0.334$) hay una correlación positiva en un grado débil. Similar resultado se ve por Chata (2019), donde los resultados arrojaron que el 44% tiene un estilo democrático, el estilo de liderazgo dominante es la democrática. Vroom y Yetton (1973) Sostuvo que el liderazgo democrático es un comportamiento vinculado a un grupo, por el cual todos los miembros de una organización tienen la oportunidad de contribuir al logro de metas.

El cuarto objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a las condiciones físicas en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, el resultado muestra que el 35% de los colaboradores valoró en el nivel medio al liderazgo democrático y las condiciones físicas, también se ve el coeficiente de relación Rho de Spearman ($\rho= 0.255$) demuestra que la relación es positiva a un grado bajo, similar resultado se muestra por Zuñiga (2021), donde los resultados respecto al estilo de liderazgo democrático tiene un porcentaje de 78%, con respecto al clima organizacional, el 53,5% de los profesores lo calificó como moderado. Gonos y Gallo (2013) dicen que el liderazgo democrático es solucionar problemas por medio de consensos, recibiendo y aceptando ideas.

Quinto objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al mando en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, los resultados muestran que el 26% de los colaboradores valoraron en un nivel medio al liderazgo democrático y al liderazgo de la variable de clima organizacional, ya que la significancia es de 0.046, es decir es menor a 0.05. La correlación de Spearman ($r= 0,259$) señala que se trata de una correlación positiva baja, similar resultado se observa en la investigación de Castillo (2018), donde los resultados sobre el liderazgo indican que el 53,08% de los miembros de la plantilla le conceden una gran importancia de forma sistemática. Además, existe una relación sustancial

entre el liderazgo y el clima de una empresa. En consecuencia, si hay una mejora en el liderazgo, también habrá una mejora en el ambiente de la empresa, y los trabajadores estarán más dedicados a participar en la organización.

El sexto objetivo conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la motivación en la tienda Comercial Alianza Corazón Huacho 2023, el resultado demostró que el 36.7% de los colaboradores calificaron al liderazgo democrático y motivación en un nivel medio, La correlación de Spearman ($r= 0,279$) señala que se trata de una correlación positiva débil, mientras tanto en la investigación de Merino (2022), el resultado muestra que hay relación positiva entre las variables, donde el 52 % de los socios calificaron en un nivel medio a los estilos de liderazgo y el 68% de colaboradores valoro en un nivel regular al clima organizacional. Según Crosby (2020) define al liderazgo democrático donde los integrantes del equipo participan con mayor frecuencia en la toma de decisiones. Por lo tanto, si deseamos un buen clima organizacional debemos motivar al personal por medio de reconocimientos y premiando sus esfuerzos.

La limitación del estudio fue utilizar una población reducida y por lo tanto esto trae como consecuencia que no se puede generalizar los datos, se recomienda a futuros investigadores que utilicen un mayor número de población.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la significación es de 0.001, la correlación de Spearman ($r=0,435$) señala que se trata de una correlación positiva moderada, donde el 40% de los colaboradores lo valoraron en un nivel medio, por lo que se concluye que el liderazgo democrático no se está utilizando al máximo y por tal razón el clima organizacional no se encuentra en óptimas condiciones.

Segunda: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático y el trabajo en equipo en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, ya que la significancia es de 0.006, es decir es menor a 0.05. La correlación de Spearman ($r= 0,350$) señala que se trata de una correlación positiva moderada débil. Donde los colaboradores califican al liderazgo democrático y trabajo en equipo en un nivel medio con un porcentaje de 30%. Se concluye que se debe seguir mejorando el trabajo en equipo.

Tercera: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático y la comunicación en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, la significancia es de 0.039, es decir es menor a 0.05. La correlación de Rho de Spearman ($r= 0,267$) señala que se trata de una correlación positiva débil, el 26.7% de los colaboradores valoraron en un nivel medio al liderazgo democrático y comunicación. Se concluye que el gerente debe mejorar la buena información entre los colaboradores

Cuarta: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático e igualdad en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, donde se puede observar que el valor de p es menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,009 < 0,01$), donde el coeficiente de relación Rho de Spearman ($\rho= 0.334$) se demuestra que la relación es positiva a un grado débil, los colaboradores de la tienda comercial califican al liderazgo democrático e igualdad en un nivel medio con un porcentaje de 43.3%. Se concluye que la empresa debe de seguir mejorando en recibir las opiniones y sugerencias de los colaboradores.

Quinta: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático y condiciones físicas de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,049 < 0,05$)

y también se ve el coeficiente de relación Rho de Spearman ($\rho = 0.255$) demuestra que la relación es positiva a un grado bajo, el 35% de los colaboradores lo valoran en un nivel medio. Se concluye que la tienda comercial debe de seguir brindando las herramientas de trabajo adecuadas y seguir mejorando la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores.

Sexta: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático y al mando de la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023, que la significancia es de 0.046, es decir es menor a 0.05. La correlación de Spearman ($r = 0,259$) señala que se trata de una correlación positiva baja, los colaboradores de la tienda comercial valoran en un nivel medio al liderazgo democrático y liderazgo de la variable clima organizacional con un porcentaje de 26%. Se concluye que se debe de seguir haciendo actividades de mejorar las políticas prácticas que se llevan a cabo en la tienda.

Séptima: Se determinó el coeficiente de correlación que existe entre el liderazgo democrático y motivación, en el análisis estadístico realizado se observa que la significancia es de 0.031 siendo menor a 0.05, La correlación de Spearman ($r = 0,279$) señala que se trata de una correlación positiva débil, el 36.7% de los colaboradores lo califican en un nivel medio al liderazgo democrático y motivación. Se concluye que es necesario, buscar motivar a los colaboradores y seguir dando más reconocimientos a los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Al gerente de la tienda se recomienda fortalecer el clima organizacional de los colaboradores es necesario implementar el liderazgo democrático, basada en el desarrollo de actividades que ayuden a crear relaciones adecuadas entre el gerente y sus subordinados.
- Segunda: Al jefe de la tienda se recomienda fortalecer el trabajo en equipo involucrándoles en la toma de decisiones y premiándoles el trabajo en equipo, también se recomienda realizar capacitaciones e informarles sobre las metas.
- Tercera: A los trabajadores de la tienda se recomienda fomentar la comunicación abierta por medio de reuniones regulares para escuchar las opiniones e ideas de los colaboradores y así mejorar la fluidez de la comunicación.
- Cuarta: Al encargado de ventas se recomienda escuchar las ideas y propuestas de todos por igual, y así mejorar el clima organizacional por ello se debe liderar con el liderazgo democrático.
- Quinta: Al gerente de la tienda se recomienda mejorar las condiciones físicas de los colaboradores brindándoles las herramientas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajo y satisfacer sus necesidades básicas.
- Sexta: Al gerente se recomienda llevar talleres de liderazgo y conocer las necesidades de los colaboradores y motivarles y hacerles sentir parte de la empresa y eso se consigue escuchando sus ideas, propuestas e inquietudes.
- Séptima: Al jefe de recursos humanos se recomienda mejorar la motivación de los colaboradores por medio de incentivos monetarios y reconocimientos por logros de retos y metas cumplidas.

REFERENCIAS

- Alvarado, D. y Cafferatta, B. (2018) *relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018*. [Tesis de licenciado, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/4679>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Aguirre, G., Serrano, B. y Sotomayor, G. (2017) el liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala, *seriada en línea* 9(1), 187-195
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Andrés, E. (2007) *que es responsabilidad*,
<https://www.significados.com/responsabilidad/>
- Aptitus. (10 de Setiembre de 2018). *Gerencia y liderazgo*. Diario el peruano:
<https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividadempresarial>
- Boada, I. (2017). *Liderazgo y Clima Laboral en CLINMEYD S.A. Northospital*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10019>
- Bamonde, c. y Sardi, E. (2021) Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana,
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2267e89d-d82a-4629-8576-61d058fe56f7/content>

- Caillier, J. (2020). *Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of An Agency Head's Performance*. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 918-941. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1730919>
- Chata, J. (2019) *estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de coata-puno, revista de investigaciones de la escuela de posgrado*. 8 (2), 2-11. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/973/257>
- Castillo, E. (2018) *Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14737/Castillo_TRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coch, Lester and FRENCH Jr., JohnR. P. *Overcoming resistance to change*. *In: Human Relations*. November, 1948. vol 1, no. 4, p. 512-532
- Crosby, G. (2020). *Lewin's Democratic Style of Situational Leadership: A Fresh Look at a Powerful OD Model*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57 (3), 398-401. <https://doi.org/10.1177%2F0021886320979810>
- Ccuno, C. y Villagra, S. (2018). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la editora multimedios del Distrito de Yura de Arequipa 2017*. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7966>

Chiavenato, I. (2017) *comportamiento organizacional, (2da Edición) trabajo en equipo.*

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

CEREM (2019). *Saber delegar es un arte*, CEREM Global Business School,
<https://www.cerem.mx/blog/saber-delegar-es-un-arte>

Contreras, B. y Matheson, P. (1984). *UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL*,
<https://repositorio.uc.cl/server/api/core/bitstreams/9c2dd119-e099-49cd-906f-2860f793a625/content>

Connelly, L.M. (2020). Inclusion and exclusion criteria. *Medsurg Nursing*, 29(2), 125-116,
<https://www.proquest.com/docview/2388933304?sourcetype=Scholarly%20Journals>

Carpena, A. y Cordoba, L. (2022) *Liderazgo democrático para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Norcentro SAC, 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106947>

Cruz, C. y Cala, I. (2018). *Las dos caras de la comunicación: Habla con convicción. Escucha con propósito. ¡Triunfa en grande! Taller del Éxito, 2018.*
<https://books.google.com.pe/books?id=yynEDwAAQBAJ>

Cota, J. (2017) método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. Obregón, Sonora. *Revista ciencias*

<https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>

Características principales del liderazgo participativo. Recuperado el 19 Febrero del 2017, <http://retos-directivos.eae.es/caracteristicas-principales-del-liderazgo-participativo/>

De La Cruz, L. (2022) *Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria*, <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n22/a12-135-146.pdf>

Flores, A. (2023) *características de liderazgo: ¿Cómo ser el manager ideal en empresas de +200 empleados?* Crehana. <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/caracteristicas-liderazgo/>

Fajardo, G., Almache, V. y Olaya, H. (2020), Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Uisrael revista científica*. 7(1) 2631-2786. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n1/2631-2786-rcuisrael-7-01-00153.pdf>

Gonos, J. y Gallo, P. (2013). *Model for leadership style evaluation. Management*, 18(2), 157–168. Harvard Deusto Business Review y EAE Business School (2017).

Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). *La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional.* *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234 -265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

- Galindo, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3rd Edición), Pearson Hispano América.
<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073244466>
- Hernández, S. y Mendoza, R (2018) *metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación. Dialnet.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?Codigo=285249>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios.* 3. ed. España: Editorial Gestión 2000.
<https://books.google.com.pe/books?id=dicScdBb6lcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernandez, T., Duana, D. y Polo, S. (2021) Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano, *revista Cubana de salud pública* 47(2) 2252. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Kamel, E., Alotaibi, H., Moubarte, A., Mohamed, N., Mohamed, M., Afit, N., Mohamed, A. y Mohamed, S. (2023) Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study, *international journal of nursing studies advances* 5, 100147. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>

- Lewin, K. (1951) Field theory in social science. *The annals of the American academy of political science.* 276(1) 146-147.
<https://doi.org/10.1177/000271625127600135>
- López, P. y Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Jiménez A. y Villanueva M. (2018) Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>
- Matos Y., Martina M., Yvo B. y Vethencourt M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales, <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889002/99356889002.pdf>
- Marín, V. (2023) state of the global workplace 2023 report. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/un-viaje-trav%C3%A9s-del-informe-gallup-2023-analizando-la-mar%C3%ADn-rivera>
- Mohamed, Q. (2023) *Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance*, <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100564>
- Merino, E. (2022) estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de lima metropolitana, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114288/Merino_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez, N., boza, J. y Mendoza, E. (2019) la motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, ecuador. *Universidad*

y Sociedad, 11(5) 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Morse, Nancy; Reimer, Everett. *The experimental change of a major organizational variable. In: The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1956, vol. 52, no 1, p. 120.

Mera, K. y Loor, H. (2021) Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Pol. con.* 6(11), 700-717. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. (5ª ed).* Bogotá: Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_cuanti.html?hl=es&id=KzSjDwAAQBAJ&redir_esc=y

Ortiz, R. (2018) *clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “benjamín zeledón rodríguez”, ubicado en el barrio el Recreo, distrito iii municipio de managua, durante el ii semestre del año 2016.* [Tesis de maestría, universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>

Organización internacional de trabajo OIT (2018) informe anual, <https://www.ilo.org/public/spanish/mediate/download/2018-annual-report.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (06 de Mayo de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.* Obtenido de ilo.org:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm

Pierre, R. y Harris, P. (2020). COVID-19 en América Latina: Retos y oportunidades. *Revista chilena de pediatría*. 91(2), 179-182. <http://dx.doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157>

Portilla, S., Díaz, R., Ramón, U. y Rivera, J. (2023) a systematic review of managerial leadership and organizational climate in school teachers. *Revista Scielo*, <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>

Padilla, J. (2021) ¿Qué es estudio transversal?, <https://lamenteesmaravillosa.com/estudio-transversal/>

Patino, C. y Ferreira, J. (2018). Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 44, 84-84. <https://www.scielo.br/j/jbpneu/a/LV6rLNpPZsVFZ7mBqzjkXD/?format=html>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ruiz, W. (2019) *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*. [Tesis de licenciado, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/888>

Robbins, S. (2018) *administración* (13th Edición). Pearson hispano América, <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073243360>

- Rubio, E. (2019) *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*, <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html#:~:text=Condiciones%20f%C3%ADsicas.,personas%2C%20los%20utensilios%2C%20etc%C3%A9tera.>
- Rivera, J y Restrepo, K. (2020). *Corresponsabilidad y procesos de inclusión dirigidos a los estudiantes CON-NEE de la Institución Educativa Atanasio Girardot, una mirada desde trabajo social*. [Trabajo de grado para optar el título, corporación universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11937>
- Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020) El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura, <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n1/0718-5006-formuniv-13-01-135.pdf>
- Suarez, X. (2016). *Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder según john maxwell*, <https://hrcapacitacionyconsultoria.wordpress.com/2018/11/19/21-cualidades-de-un-lider-segun-john-maxwell-2/comment-page-1/>
- Solórzano, Q. (2019). *El liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa Primaria N° 50150 de la Provincia de Calca*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45356/Sol%c3%b3rzano_QF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrat, M. (2017). *Liderando el ¿bienestar? laboral*. Editorial Bosch <https://books.google.com.py/books?id=xyxTEAAQBAJ&pg=PA21&dq=bien>

estar+empresarial&h=es419&sa=X&ved=2ahUKEwi20OmmrMX7AhXgJ7kG
HUZXD5cQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false

Theaker, A. (2022). *El manual de comunicación y relaciones públicas. Profit Editorial. (6ª Ed)*. <https://books.google.com.pe/books?id=TXFnEAAAQBAJ>

Torres A. (2017) los 3 estilos de liderazgo de kurt Lewin,
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

Universidad Cesar Vallejo. (2022). Resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV. [Archivo PDF]. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

Viqueira, V. (2020). *Mediación comunitaria. Ediciones Paraninfo. (1ªed)*. p.44
<https://books.google.com.pe/books?id=gpzODwAAQBAJ>

Vroom, V. y Yetton, P. (1973). *Leadership and decision making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press*

Wati Osman, N., Y Kamis, A. (2019). *innovation Leadership for sustainable organizational climate in Institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*. Obtenido de <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>

Yelise, B., Fuster, D., & J., Quispe. & Guillén, P. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes*. Edu TicInnova, 107.
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/eduticinnova/article/view/1913>

Zuñiga, R. (2021) *estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de concepción*. [Tesis de maestría,

Universidad Nacional del Centro del
Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6954>

Zumaeta, J. (2018, Agosto 20). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral.* Diario Comercio, <https://elcomercio.pe/tecnologia/actualidad/las-cinco-carreras-tecnologicas-con-mas-oferta-laboral-en-latinoamerica-noticia/>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de variables

Variable de estudio	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	escala de medición
Liderazgo democrático	Crosby (2020), define como una forma donde los integrantes del equipo participan con mayor frecuencia en la toma de decisiones. En algunos casos, este término se utiliza para describir a las posiciones jerárquicas en una organización o unidad.	La variable independiente liderazgo democrático será medido mediante comunicaciones y responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones • Responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación bidireccional • Opiniones y propuestas • Discusión de criterios • Delegación de funciones • Corresponsabilidad • Trabajo en equipo 	Ordinal Escala Likert
Clima organizacional	El clima organizacional forma una idea general de que el capital humano de una organización se forma a partir de su ambiente de trabajo, el cual puede ser formal o informal. Además, refleja esencialmente la importancia que los empleados dan a sus experiencias en el entorno laboral. (Pedraza y Bernal, 2018).	La variable dependiente clima organizacional será medido mediante el trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condiciones físicas, mando y motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Igualdad • Condiciones físicas • Mando • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Integración y cooperación ✓ Seguimiento de objetivos ✓ Retos diarios ✓ Reconocer las metas ✓ Información sobre avance de metas ✓ Filosofías y objetivos institucionales ✓ Ambiente de confianza ✓ Iniciativas y sugerencias ✓ Decisiones importantes ✓ Necesidades básicas ✓ Herramientas de trabajo ✓ Actitudes positivas ✓ Orientado a resultados ✓ Fortalecer la confianza ✓ Exigencia y capacitación adecuada ✓ Alcanzar objetivos ✓ Reconocimiento ✓ Hablar positivamente ✓ Formar parte de la organización 	Ordinal Escala Likert

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General ¿Cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente al trabajo en equipo en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023? • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a la comunicación en la tienda comercial alianza corazón huacho 2023? • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a la igualdad en la tienda comercial alianza corazón huacho 2023? • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a las condiciones físicas en la tienda comercial alianza corazón huacho 2023? • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente al mando en la tienda comercial alianza corazón huacho 2023? • ¿Qué relación produce el liderazgo democrático frente a la motivación en la tienda comercial alianza corazón huacho 2023? 	<p>Objetivo general Establecer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al trabajo en equipo de la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la comunicación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la igualdad de la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a las condiciones físicas en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al mando en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Conocer cuál es la relación del liderazgo democrático frente a la motivación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 	<p>hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023</p> <p>hipótesis específico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el trabajo en equipo en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la igualdad en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y las condiciones físicas en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el mando en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023 	<p>variable I liderazgo democrático</p> <p>variable II clima organizacional</p>	<p>Tipo de investigación: básica correlacional</p> <p>Enfoque de investigación: cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación: no experimental de corte transversal</p>	<p>POBLACIÓN está conformada por 60 colaboradores de la tienda Comercial Alianza Corazón.</p> <p>MUESTRA La muestra fue encuesta censal del total de colaboradores.</p>



ANEXO 3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “**Liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Robinson Ivan Loza Trinidad
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, Planificación y Educación
Institución donde labora:	Municipalidad de Huaura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón
Autores:	Grover Eiver Pascacio Espinoza
Procedencia:	Huacho
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la tienda Alianza Corazón
Significación:	Medir el nivel del Liderazgo Democrático y Clima organizacional según la percepción de los trabajadores de la tienda Alianza Corazón.



4. Soporte teórico.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	comunicaciones	Crosby (2020) el liderazgo democrático se caracteriza por una mayor participación de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En ocasiones, este concepto se emplea para describir las posiciones jerárquicas dentro de una organización o unidad.
	responsabilidades	
Clima organizacional	Trabajo en equipo	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Comunicación	
	igualdad	
	Condiciones físicas	
	mando	
	motivación	

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional de la tienda comercial Alianza Corazón” elaborado por Grover Eiver Pascacio Espinoza, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: Liderazgo democrático

Primera dimensión: Comunicaciones

Objetivo de la dimensión: Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación bidireccional	¿La comunicación que existe en tu empresa es clara, transparente y eficiente?	4	4	4	
	¿Recibe información apropiada por parte de su jefe cuando comete algún error?	4	4	3	
	¿Considera que existe un sistema de comunicación de jefe-colaborador dentro de la organización?	4	3	4	
Opiniones y propuestas	¿Se le incentiva realizar propuestas en algún proyecto que realiza la empresa?	3	4	4	
	¿A la hora de tomar decisiones, la empresa toma en cuenta su opinión, ideas o sugerencias?	4	3	4	
	¿Se presentan oportunidades para dar a conocer sus ideas u opiniones y compartir las mejores propuestas dentro de su área de trabajo?	4	4	4	
Discusión de criterios	¿Se realizan reuniones constantes donde se discutan algunos criterios por mejorar en la empresa?	4	4	4	



	¿Se le permite participar en las reuniones y debates para discutir algún problema en la empresa?	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

Segunda dimensión: responsabilidades

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores cumplen con sus delegaciones, responsabilidades y el trabajo en equipo en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Delegación de funciones	¿Su jefe delega adecuadamente las funciones a cada trabajador según su área?	4	4	4	
	¿El jefe le delega funciones de mayor rango tomando en cuenta su esfuerzo en el trabajo?	3	4	4	
corresponsabilidad	¿Usted considera que su jefe demuestra responsabilidad en su trabajo?	4	3	4	
	¿Cree que usted que la responsabilidad de realizar actividades es compartida entre jefe y compañeros de trabajo?	3	4	4	
Trabajo en equipo	¿En su empresa, se desarrolla y se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Su jefe de área ayuda cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de sus objetivos?	4	3	4	

	¿Su jefe lo incentiva a trabajar en conjunto con sus demás compañeros?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Variable: clima organizacional

Primera dimensión: comunicación

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores tienen una buena información sobre las metas y los avances de la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Información sobre avance de metas	¿En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas?	3	4	4	
	¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?	4	4	4	
Filosofías y objetivos institucionales	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	3	4	4	

Variable: clima organizacional

Primera dimensión: comunicación

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores tienen una buena información sobre las metas y los avances de la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------



Información sobre avance de metas	¿En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas?	3	4	4	
	¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?	4	4	4	
Filosofías y objetivos institucionales	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	3	4	4	

Segunda dimensión: trabajo en equipo

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe integración y cooperación en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Integración y cooperación	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?	4	4	4	
Seguimiento de objetivos	¿Damos seguimiento a los objetivos del departamento?	3	4	4	
Retos diarios	¿Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más?	4	4	4	
Reconocer las metas	¿En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: igualdad

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe un ambiente de confianza entre jefe y colaborador en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de confianza	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	4	4	4	
Iniciativas y sugerencias	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	4	3	4	
Decisiones importantes	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	4	4	3	

Segunda dimensión: condiciones físicas

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si la tienda satisface las necesidades básicas y si le proporcionan las herramientas adecuadas.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Necesidades básicas	¿Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente?	4	4	3	
Herramientas de trabajo	¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?	4	4	3	

Segunda dimensión: mando

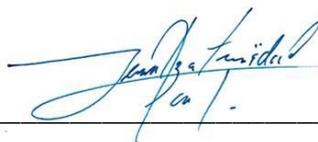
Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si su jefe tiene la capacidad de orientar y dar confianza en la tienda Alianza Corazón.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actitudes positivas	¿Mi coordinador promueve actitudes positivas?	4	4	4	
Orientado a resultados	¿Mi coordinador está orientado a resultados obtenidos en el trabajo?	3	4	4	
Fortalecer la confianza	¿Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo?	4	4	4	
Exigencia y capacitación adecuada	¿Mi coordinador exige mucho de nosotros?	4	3	4	
	¿Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: motivación

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores el nivel de motivación que perciben en la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Alcanzar objetivos	¿En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos?	4	4	4	
Hablar positivamente	¿Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento?	4	4	4	
Formar parte de la organización	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	4	4	4	



Mg. Robinson Ivan Loza Trinidad
DNI: 40527735



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “**Liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Esteves Cardenas, Verónica Liset
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón
Autores:	Grover Eiver Pascacio Espinoza
Procedencia:	Huacho
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la tienda Alianza Corazón
Significación:	Medir el nivel del Liderazgo Democrático y Clima organizacional según la percepción de los trabajadores de la tienda Alianza Corazón.



9. Soporte teórico.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	comunicaciones	Crosby (2020) el liderazgo democrático se caracteriza por una mayor participación de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En ocasiones, este concepto se emplea para describir las posiciones jerárquicas dentro de una organización o unidad.
	responsabilidades	
Clima organizacional	Trabajo en equipo	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Comunicación	
	igualdad	
	Condiciones físicas	
	mando	
	motivación	

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional de la tienda comercial Alianza Corazón” elaborado por Grover Eiver Pascacio Espinoza, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: Liderazgo democrático

Primera dimensión: Comunicaciones

Objetivo de la dimensión: Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación bidireccional	¿La comunicación que existe en tu empresa es clara, transparente y eficiente?	4	4	4	
	¿Recibe información apropiada por parte de su jefe cuando comete algún error?	4	3	4	
	¿Considera que existe un sistema de comunicación de jefe-colaborador dentro de la organización?	4	4	4	
Opiniones y propuestas	¿Se le incentiva realizar propuestas en algún proyecto que realiza la empresa?	4	3	4	
	¿A la hora de tomar decisiones, la empresa toma en cuenta su opinión, ideas o sugerencias?	4	4	4	
	¿Se presentan oportunidades para dar a conocer sus ideas u opiniones y compartir las mejores propuestas dentro de su área de trabajo?	4	4	4	



Discusión de criterios	¿Se realizan reuniones constantes donde se discutan algunos criterios por mejorar en la empresa?	4	3	4	
	¿Se le permite participar en las reuniones y debates para discutir algún problema en la empresa?	4	3	4	

Segunda dimensión: responsabilidades

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores cumplen con sus delegaciones, responsabilidades y el trabajo en equipo en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Delegación de funciones	¿Su jefe delega adecuadamente las funciones a cada trabajador según su área?	4	3	4	
	¿El jefe le delega funciones de mayor rango tomando en cuenta su esfuerzo en el trabajo?	4	4	4	
corresponsabilidad	¿Usted considera que su jefe demuestra responsabilidad en su trabajo?	4	3	4	
	¿Cree que usted que la responsabilidad de realizar actividades es compartida entre jefe y compañeros de trabajo?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En su empresa, se desarrolla y se fomenta el trabajo en equipo?	4	3	4	



	¿Su jefe de área ayuda cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	
	¿Su jefe lo incentiva a trabajar en conjunto con sus demás compañeros?	4	3	4	

Variable: clima organizacional

Primera dimensión: comunicación

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores tienen una buena información sobre las metas y los avances de la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Información sobre avance de metas	¿En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas?	4	4	4	
	¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?	4	3	4	
Filosofías y objetivos institucionales	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	4	4	4	

Segunda dimensión: trabajo en equipo

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe integración y cooperación en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Integración y cooperación	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?	4	3	4	
Seguimiento de objetivos	¿Damos seguimiento a los objetivos del departamento?	4	4	4	
Retos diarios	¿Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más?	4	3	4	
Reconocer las metas	¿En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: igualdad

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe un ambiente de confianza entre jefe y colaborador en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de confianza	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	4	3	4	



Iniciativas y sugerencias	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	4	4	4	
Decisiones importantes	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	4	3	4	

Segunda dimensión: condiciones físicas

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si la tienda satisface las necesidades básicas y si le proporcionan las herramientas adecuadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Necesidades básicas	¿Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente?	4	4	4	
Herramientas de trabajo	¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?	4	3	4	

Segunda dimensión: mando

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si su jefe tiene la capacidad de orientar y dar confianza en la tienda Alianza Corazón.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actitudes positivas	¿Mi coordinador promueve actitudes positivas?	4	4	4	
Orientado a resultados	¿Mi coordinador está orientado a resultados obtenidos en el trabajo?	4	3	4	
Fortalecer la confianza	¿Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo?	4	4	4	
Exigencia y capacitación adecuada	¿Mi coordinador exige mucho de nosotros?	4	3	4	
	¿Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: motivación

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores el nivel de motivación que perciben en la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Alcanzar objetivos	¿En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas?	4	3	4	
Reconocimiento	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos?	4	4	4	
Hablar positivamente	¿Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento?	4	3	4	
Formar parte de la organización	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	4	4	4	



Mg. Esteves Cárdenas, Verónica Lisset
DNI: 71231923

Orcid: 0000-0002-3475-5845



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “**Liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Betty Liliana Espinoza Bazán
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Más de 15 años
Institución donde labora:	Empresa de lubricantes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón
Autores:	Grover Eiver Pascacio Espinoza
Procedencia:	Huacho
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la tienda Alianza Corazón
Significación:	Medir el nivel del Liderazgo Democrático y Clima organizacional según la percepción de los trabajadores de la tienda Alianza Corazón.



14. Soporte teórico.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	comunicaciones	Crosby (2020) el liderazgo democrático se caracteriza por una mayor participación de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En ocasiones, este concepto se emplea para describir las posiciones jerárquicas dentro de una organización o unidad.
	responsabilidades	
Clima organizacional	Trabajo en equipo	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Comunicación	
	igualdad	
	Condiciones físicas	
	mando	
	motivación	

15. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionarios para medir el liderazgo democrático y Clima organizacional de la tienda comercial Alianza Corazón” elaborado por Grover Eiver Pascacio Espinoza, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: Liderazgo democrático

Primera dimensión: Comunicaciones

Objetivo de la dimensión: Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación bidireccional	¿La comunicación que existe en tu empresa es clara, transparente y eficiente?	4	3	4	
	¿Recibe información apropiada por parte de su jefe cuando comete algún error?	4	4	4	
	¿Considera que existe un sistema de comunicación de jefe-colaborador dentro de la organización?	4	3	4	
Opiniones y propuestas	¿Se le incentiva realizar propuestas en algún proyecto que realiza la empresa?	4	4	4	
	¿A la hora de tomar decisiones, la empresa toma en cuenta su opinión, ideas o sugerencias?	4	3	4	
	¿Se presentan oportunidades para dar a conocer sus ideas u opiniones y compartir las mejores propuestas dentro de su área de trabajo?	4	4	4	



Discusión de criterios	¿Se realizan reuniones constantes donde se discutan algunos criterios por mejorar en la empresa?	4	3	4	
	¿Se le permite participar en las reuniones y debates para discutir algún problema en la empresa?	4	4	4	

Segunda dimensión: responsabilidades

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores cumplen con sus delegaciones, responsabilidades y el trabajo en equipo en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Delegación de funciones	¿Su jefe delega adecuadamente las funciones a cada trabajador según su área?	4	3	4	
	¿El jefe le delega funciones de mayor rango tomando en cuenta su esfuerzo en el trabajo?	4	4	4	
corresponsabilidad	¿Usted considera que su jefe demuestra responsabilidad en su trabajo?	4	3	4	
	¿Cree que usted que la responsabilidad de realizar actividades es compartida entre jefe y compañeros de trabajo?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En su empresa, se desarrolla y se fomenta el trabajo en equipo?	4	3	4	



	¿Su jefe de área ayuda cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de sus objetivos?	4	4	4	
	¿Su jefe lo incentiva a trabajar en conjunto con sus demás compañeros?	4	3	4	

Variable: clima organizacional

Primera dimensión: comunicación

Objetivo de la dimensión: Evalúa si los colaboradores tienen una buena información sobre las metas y los avances de la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Información sobre avance de metas	¿En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas?	4	4	4	
	¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?	4	3	4	
Filosofías y objetivos institucionales	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	4	4	4	

Segunda dimensión: trabajo en equipo

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe integración y cooperación en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Integración y cooperación	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?	4	3	4	
Seguimiento de objetivos	¿Damos seguimiento a los objetivos del departamento?	4	4	4	
Retos diarios	¿Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más?	4	3	4	
Reconocer las metas	¿En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: igualdad

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si existe un ambiente de confianza entre jefe y colaborador en la tienda comercial.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de confianza	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	4	4	4	



Iniciativas y sugerencias	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	4	4	4	
Decisiones importantes	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	4	3	4	

Segunda dimensión: condiciones físicas

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si la tienda satisface las necesidades básicas y si le proporcionan las herramientas adecuadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Necesidades básicas	¿Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente?	4	4	4	
Herramientas de trabajo	¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?	4	3	4	

Segunda dimensión: mando

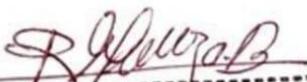
Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores si su jefe tiene la capacidad de orientar y dar confianza en la tienda Alianza Corazón.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Actitudes positivas	¿Mi coordinador promueve actitudes positivas?	4	4	4	
Orientado a resultados	¿Mi coordinador está orientado a resultados obtenidos en el trabajo?	4	3	4	
Fortalecer la confianza	¿Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo?	4	4	4	
Exigencia y capacitación adecuada	¿Mi coordinador exige mucho de nosotros?	4	3	4	
	¿Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: motivación

Objetivo de la dimensión: Evalúa a los colaboradores el nivel de motivación que perciben en la tienda.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Alcanzar objetivos	¿En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos?	4	3	4	
Hablar positivamente	¿Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento?	4	4	4	
Formar parte de la organización	¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?	4	3	4	



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

Betty Liliana Espinoza Bazán

DNI: 16621052



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada una de las siguientes interrogantes y marque la casilla que corresponda según su criterio. Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se presentan a continuación:

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

SEXO:..... EDAD:..... GRADO DE INSTRUCCIÓN:.....

N°	Preguntas	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Variable independiente liderazgo democrático					
	comunicaciones					
	Comunicación bidireccional					
1	¿La comunicación que existe en tu empresa es clara, transparente y eficiente?					
2	¿Recibe información apropiada por parte de su jefe cuando comete algún error?					
3	¿Considera que existe un sistema de comunicación de jefe-colaborador dentro de la organización?					
	Opiniones y propuestas					
4	¿Se le incentiva realizar propuestas en algún proyecto que realiza la empresa?					
5	¿A la hora de tomar decisiones, la empresa toma en cuenta su opinión, ideas o sugerencias?					
6	¿Se presentan oportunidades para dar a conocer sus ideas u opiniones y compartir las mejores propuestas dentro de su área de trabajo?					
	Discusión de criterios					
7	¿Se realizan reuniones constantes donde se discutan algunos criterios por mejorar en la empresa?					
8	¿Se le permite participar en las reuniones y debates para discutir algún problema en la empresa?					
	Responsabilidades					
	Delegación de funciones					
9	¿Su jefe delega adecuadamente las funciones a cada trabajador según su área?					
10	¿El jefe le delega funciones de mayor rango tomando en cuenta su esfuerzo en el trabajo?					
	Corresponsabilidad					
11	¿Usted considera que su jefe demuestra responsabilidad en su trabajo?					
12	¿Cree que usted que la responsabilidad de realizar actividades es compartida entre jefe y compañeros de trabajo?					
	Trabajo en equipo					
13	¿En su empresa, se desarrolla y se fomenta el trabajo en equipo?					
14	¿Su jefe de área ayuda cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de sus objetivos?					



15	¿Su jefe lo incentiva a trabajar en conjunto con sus demás compañeros?					
----	--	--	--	--	--	--

Ficha Técnica del instrumento: Clima organizacional

Nombre	Evaluar el clima organizacional Jesús Alberto C. L.
Finalidad	Evaluar el clima organizacional en la tienda Comercial Alianza Corazón
Autor del instrumento	Jesús Alberto Cota Luevano (2017)
Fuente	Link de acceso libre: https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/
Adaptación del instrumento	Pascacio Espinoza, Grover Eiver
Aplicación	Individual
Ámbito de aplicación	Adultos con edades comprendidas entre los 17 a 90 años.
Técnica	Encuesta
Duración	20 minutos
Ítems	21 preguntas
Dimensiones o indicadores	Trabajo en equipo: ítems: 2, 13, 16 y 19 Comunicación: ítems: 1, 7 y 15 Igualdad: ítems: 17, 18 y 20 condiciones físicas: ítems: 8 y 21 mando: Ítems: 3, 5, 9, 10 y 12 Motivación: Ítems: 4, 6, 11 y 14
Escala de calificación	1: totalmente de acuerdo; 2: de acuerdo; 3: en desacuerdo; 4: totalmente en desacuerdo.



CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Lee cuidadosamente cada una de los enunciados y marque con una x la respuesta que mejor describa su opinión.

SEXO: EDAD:GRADO DE INSTRUCCIÓN:.....

preguntas	1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. en desacuerdo	4. totalmente en desacuerdo
1. En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas.				
2. Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento.				
3. Mi coordinador promueve actitudes positivas				
4. En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas.				
5. Mi coordinador está orientado a resultados obtenidos en el trabajo.				
6. Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos.				
7. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.				
8. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.				
9. Mi coordinador fortalece la confianza entre el equipo.				
10. Mi coordinador exige mucho de nosotros.				
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.				
12. Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.				
13. Damos seguimiento a los objetivos del departamento.				
14. Me siento parte de la organización				
15. Conozco la filosofía y objetivos de la institución.				
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.				
17. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.				
18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.				



19. En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.				
20. Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.				
21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.				



ANEXO 5: consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA TIENDA COMERCIAL ALIANZA CORAZÓN HUACHO - 2023

Investigador: GROVER EIVER PASCACIO ESPINOZA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo democrático y su relación con el clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023”, cuyo objetivo es: Establecer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de (pregrado) de la carrera profesional de administración o programa de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la tienda ALIANZA CORAZÓN.

El objetivo de esta investigación: establecer cuál es la relación del liderazgo democrático frente al clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023.

Medir el nivel de liderazgo democrático y el nivel de clima organizacional de la tienda comercial Alianza Corazón.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo democrático y su relación con el clima organizacional en la tienda comercial Alianza Corazón Huacho 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la misma tienda de Alianza Corazón. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PASCACIO ESPINOZA GROVER EIVER email: gro_ver04@hotmail.com y asesora ESTEVES CÁRDENAS, VERÓNICA LISET email: esteves@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Fecha y hora:.....



COMERCIAL
ALIANZA CORAZÓN

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:10156169299
COMERCIAL ALIANZA CORAZÓN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
FLAVIO MARTIN LESCANO ROJAS	15616929

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA TIENDA COMERCIAL ALIANZA CORAZÓN HUACHO 2023	
Nombre del Programa Académico:	
TALLER DE ELABORACIÓN DE TESIS	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
GROVER EIVER PASCACIO ESPINOZA	70492757

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: HUACHO, 10 DE AGOSTO DE 2023

Firma: 
(FLAVIO MARTIN LESCANO ROJAS)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 7: Prueba de confiabilidad (alfa de cronbach)

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,855	0,844	36

ANEXO 8: análisis descriptivos
Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la variable Género, Huacho 2023

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	F	29	48,3%
	M	31	51,7%
	Total	60	100,0%

Nota. F: femenino; M: Masculino

Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según la edad de los colaboradores, Huacho 2023

	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Válido	18-34	51	85,0 %
	35-51	2	3,3 %
	52<=	7	11,7 %
	Total	60	100,0 %

Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	10,0%	10,0	10,0
	MEDIO	31	51,7%	51,7	61,7
	ALTO	23	38,3%	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según las dimensiones del variable liderazgo democrático de los colaboradores, Huacho 2023.

DIMENSIONES	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%
COMUNICACIONES	11	18,3%	45	75%	4	6.7%
RESPONSABILIDADES	9	15%	25	42%	26	43%

Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	29	43,3	48,3	48,3
	ALTO	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla

Colaboradores de la tienda comercial Alianza Corazón, según el variable clima organizacional de los colaboradores, Huacho 2023.

DIMENSIONES	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%
TRABAJO EN EQUIPO	5	8%	30	50%	25	41.7%
COMUNICACIÓN	10	16.7%	25	41.7%	25	41.7%
IGUALDAD	0	0%	32	53%	28	47%
CONDICIÓN FÍSICA	2	3%	28	47%	30	50%
MANDO	10	16.7%	29	48%	21	35%
MOTIVACIÓN	0	0%	30	50%	30	50%

ANEXO 9: Contrastación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la tienda comercial alianza corazón Huacho.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la tienda comercial alianza corazón Huacho.

Ho = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el trabajo en equipo en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023



H1 = Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el trabajo en equipo en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023

H₀ = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.

H1 = Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la igualdad en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023

H1 = Existe relación significativa entre liderazgo democrático y la igualdad en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y las condiciones físicas en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023

H1 = Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y las condiciones físicas en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023

H₀ = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el mando en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023

H1 = Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el liderazgo en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.

H1 = Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación en la tienda comercial alianza corazón Huacho 2023.