



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018”

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

AUTORES

Br. Farfan Rivera Estrellita Nathaly

Br. Farfan Rivera Walter Alejandro

ASESOR:

Dr. Carlos Cherre Antón

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

CHICLAYO- PERÚ

2018



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Clima Organizacional y su relación con el liderazgo en los Gemidos Municipales de la Municipalidad Distrital de Yanao, 2018.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Estrellita Nathaly Fontán Rivera

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad.

RECOMIENDA:

Pimentel, *18* de *Agosto* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dra. Brígida Hernández Fernández*
SECRETARIO: *Dr. Christian Abraham Des, Castillo*
VOCAL: *Dr. Carlos Alberto Chorro Antón*



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Clima Organizacional y su relación con el liderazgo
en los Servidores Municipales de la Municipalidad
Distrital de Yauca, 2018.*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Walter Alejandro, Ferrer Rivera.
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad.

RECOMIENDA:

Pimentel, *18* de *Agosto* de 20*18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Erolita Hernández Fernández*

SECRETARIO: *Dr. Christian Abraham Das Castillo*

VOCAL: *Dr. Carlos Alberto Cheire Huicho*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Farfan Rivera Estrellita Nathaly, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 70869925

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 15 de marzo de 2018

Firma:

Nombres y apellidos

Estrellita Nathaly Farfan Rivera

DNI: 70869925

CERTIFICO: Que la firma e impresión digital que antecede corresponde a doña **ESTRELLITA NATHALY FARFAN RIVERA**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 70869925, quien manifiesta usarla habitualmente. Se legaliza la firma mas no el contenido Legalización conforme al Art. 108 del D. Legislativo 1049, del 16 de Agosto, 07 de Noviembre del 2018.




OSCAR R. CUMPA TORRES
ABOGADO - NOTARIO
REG. 13 C.N.A.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Farfan Rivera Walter Alejandro egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 70869927

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 15 de marzo de 2018

Firma:



Nombres y apellidos:

DNI:

CERTIFICO: Que la firma e impresión digital que antecede corresponde a don WALTER ALEJANDRO FARFAN RIVERA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 70869927, quien manifiesta voluntariamente se legaliza la firma mas el contenido Legalización conforme al artículo 108 del D. Legislativo 1049, doy fe. Bagua, 07 de Noviembre del 2018.-----



OSCAR R. CUMBA TORRES
ABOGADO - NOTARIO
REG. 13 C.N.A.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por habernos permitido culminar satisfactoriamente este reto trazado en nuestra vida.

Finalmente, al docente, quien ha orientado la realización de este trabajo.

El autor.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la evaluación de la tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018., elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional y se focalizó en el Distrito Yamon.

Esperamos que el presente estudio sea evaluado valorando el esfuerzo realizado para desarrollar dicha investigación. Es más, estamos dispuestos a aceptar su veredicto al presente Informe de Investigación, así como atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su mejoramiento. Es propicia la oportunidad para expresar nuestro sincero agradecimiento a ustedes señores miembros del Jurado, al igual que a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de esta prestigiosa Universidad César vallejo, por todas las orientaciones y conocimientos compartidos en el proceso de nuestra formación profesional. Finalmente pongo a disposición de la ciudadanía aceptando sugerencia de aquellas personas que benevolentemente quieren que este trabajo mejore.

ÍNDICE

Dictamen de sustentación de tesis	ii
Declaratoria de Autenticidad.....	iv
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Presentación.....	viii
Índice.....	ix
Índice de Tablas.....	x
Índice de Imágenes	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación.....	32
1.6 Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	32
II. MÉTODO.....	33
2.1. Diseño de Estudio.....	33
2.2. Variables, Operacionalización.....	34
2.2.1. Definición conceptual.....	34
2.2.2. Definición Operacional.....	34
2.2.3. Operacionalización de la variable.....	35
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	37
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.....	37
2.5. Métodos de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos.....	40
III RESULTADOS.....	40
IV. Discusión de resultados.....	50
V. Conclusiones.....	52

VI. Recomendaciones.....	53
VII.Referencias Bibliográficas.....	54
VIII. Anexos.....	61
Anexo N°01- Cuestionario.....	61
Criterio de Expertos.....	63
Confiabilidad.....	71
Autorización para publicación de tesis. (Individual)	73
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	75
Reporte Turnitin de colores con el %.	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	36
Tabla 2. Datos Estadísticos de Confiabilidad	39
Tabla 3. Interpretación del coeficiente de “r” de Pearson.....	40
Tabla 4 Dimensión comunicación organizacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	41
Tabla 5 Dimensión identidad en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	41
Tabla 6 Dimensión estructura en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	41
Tabla 7 Dimensión recompensa en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	42
Tabla 8 Dimensión liderazgo carismático en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	43
Tabla 9 Dimensión liderazgo transaccional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	43
Tabla 10 Dimensión liderazgo transformacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	44
Tabla 11 Correlación entre la dimensión comunicación organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	45
Tabla 12 Correlación entre la dimensión identidad y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	46
Tabla 13 Correlación entre la dimensión estructura y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	47
Tabla 14 Correlación entre la dimensión recompensa y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	47
Tabla 15 Correlación entre la variable clima organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.....	48

INDICE DE IMAGENES

Fig. 1 Diferencia entre un Jefe y un Líder	23
Fig. 2 Dimensión de la Variable Clima Organizacional	35
Fig. 3 Dimensión de Variable Liderazgo	35
Fig. 4 Porcentajes de la variable clima organizacional en los servidores municipales de la Municipalidad Distrital de Yamon, 2018	42
Fig. 5 Porcentajes de la variable liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018	44

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

El tipo de investigación es descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental, descriptivo - correlacional se realizó con una muestra de 14 servidores municipales de la municipalidad objeto de investigación, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o a criterio del investigador.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los datos se tiene que el clima organizacional con el liderazgo permite inferir que existe una correlación de Pearson ($r = 0,590$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de $0,05$, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Palabras clave: Clima organizacional, Liderazgo, identidad, recompensa, municipalidad, motivación, responsabilidad, productividad.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Organizational climate and its relationship with the leadership in the municipal servants of the district municipality of Yamon, 2018. Its general objective was: To determine the relationship between organizational climate and its relation with the leadership in the municipal servants of the municipality District of Yamon, 2018

The type of research is descriptive - correlational, with a non - experimental, descriptive - correlational design was made with a sample of 14 municipal servants of the municipality under investigation, which were chosen in a non - probabilistic manner for convenience or at the discretion of the researcher.

According to the results and the processing of the data, the organizational climate with the leadership allows us to infer that there is a Pearson correlation ($r = 0.590$), which has generated a probability of experimental significance of $p = 0.000$ below the level of fixed significance of 0.05, which allows us to infer that there is an average positive correlation between the organizational climate and the leadership in the municipal servants of the Yamon district municipality, 2018.

Keywords: Organizational climate, Leadership, identity, reward, municipality, motivation, responsibility, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

La gestión institucional a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos llevando a las organizaciones públicas y privadas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, dando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales muy especialmente de los humanos.

El Clima Organizacional ha sido considerado por la investigación psicosocial, una variable moduladora de los efectos de factores antecedentes como las prácticas de recursos humanos, la estructura organizacional, el liderazgo, etc. y “determinadas variables consecuentes como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la productividad, los conflictos, la ambigüedad de rol, etc.” (Hernández & Soluto, 2014).

A juicio de Díaz, & García & Granados (2015). el “Clima Organizacional adquiere especial interés por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos como la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, aprendizaje, motivación y, por ende, su influencia en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros”. “Esta visión es compartida por Marcano (2015), quienes señalan que la importancia de la investigación del Clima Organizacional es por la influencia que ejerce tanto en el comportamiento como sobre el desempeño de los trabajadores, pudiendo repercutir en la efectividad de las organizaciones”.

Frente a los acápites anteriores se nota la importancia del clima organizacional, pero ello solamente es posible gracias al compromiso que deben asumir los integrantes de la institución, en este sentido el liderazgo juega un rol determinante para el buen funcionamiento de la institución, pero que debe ser asumido por personas integras en sus convicciones de mejorar y contribuir al desarrollo de la gestión pública, tanto privada como estatal. Por otro lado, es oportuno indicar que se debe priorizar las acciones de liderazgo toda vez que en muchas instituciones se carece de esta fortaleza.

Es el caso de Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente y tras los cambios económicos, políticos, e internacionales, se ha vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía. Para tal caso se requiere de nuevos liderazgos que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

El liderazgo es el principal motor que da a la gestión pública una visión de lo que puede llegar a ser y su capacidad para traducir esa visión en realidad. Para abordar este tema “se ha convertido en un verdadero reto de la nueva dirección, asumir un nuevo estilo de liderazgo capaz de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales tomando en cuenta como intermediar para solucionar un problema, que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad, caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder, creando un clima organizacional adecuado”. (Robbins, 2004).

Son variados los factores que influyen en cualquier Institución para lograr la calidad. Por eso, la actitud o el accionar de ellos puede ser negativa o problemática si estas son incongruentes con los principios que sustenta la” gestión de la calidad; “o positiva si es congruente con estos principios no presentando problemas. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectadas en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos”. “Además las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones, y es que el clima organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización” (Robbins, 2004).

En consecuencia, se observa que existe una relación entre el liderazgo ejercido por el jefe y el clima organizacional existente. Por ejemplo, un liderazgo motivador favorece el clima organizacional disminuyendo conflictos y facilitando un trabajo de grupo. De igual manera la colaboración con el líder se ve favorecida con un adecuado clima organizacional, el mismo que se ve favorecido en el rendimiento de calidad en la institución en la cual se desempeñan. (Robbins, 2004).

En este contexto encontramos la necesidad de contar con líderes que sean capaces de lograr en el individuo una actitud positiva, un sentido de pertenencia, un compromiso con la institución y así lograr motivación en su trabajo. La forma de ejercer este liderazgo debe ser dinámica, en el sentido de que debe adaptarse según las necesidades que vayan surgiendo en los equipos. Debe ser capaz el líder de lograr mayor autonomía en el trabajo del personal de manera de aumentar su confianza y así lograr mayor productividad.

Frente a ello la indagación permitirá a la Institución municipal precisar, el desarrollo de dicho proceso y ver cómo los actores pueden ser los propios comprometidos en perfeccionar y ocupar la responsabilidad del cambio teniendo por supuesto el conocimiento explícito de su realidad; de sistematizar y transferir la información generada por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yamon.

1.2 Trabajos previos.

Contreras, Jiménez (2016) los autores investigaron sobre: “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”. El propósito de este estudio fue “describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención”. Para tal fin se desarrolló “un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente”.

“La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado”. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado “denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria”. “La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el

liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica”.

Espinoza (2017) la autora desarrolló el tema “Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016”. El estudio tuvo como objetivo: “determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016”. Para lograr un excelente sustento teórico del estudio, la autora revisó las teorías y otros estudios sobre las tres variables de estudio: clima organizacional, liderazgo transformacional y desempeño docente.

Asimismo, presenta un “enfoque cuantitativo, sostenido en los tipos: descriptivo, correlacional y analítico”. “La muestra estuvo constituida por 60 docentes del nivel inicial y los directivos de la Unión Peruana del Norte, “cuyos datos fueron recolectados mediante los siguientes test: test de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ 5X Corta; test de clima organizacional, creado por MoosInsel y Humphrey; y test de desempeño docente, de acuerdo con las dimensiones propuestas en el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú”.

Entre otros resultados Espinoza (2017) considera:

El clima organizacional es un predictor del desempeño docente (8.97%), existiendo una relación inversa y significativa entre ambas variables ($p < 0.10$). El liderazgo transformacional es un predictor del desempeño docente (19.29%), existiendo una relación directa y significativa entre ambas ($p < 0.01$). El liderazgo transaccional no es predictor del desempeño docente. El liderazgo transformacional y transaccional no están asociados al clima organizacional.

En conclusión, “el clima organizacional y liderazgo transformacional son predictores del desempeño docente”.

Silva, (2009) Granada - España, en su tesis “El clima organizacional en la gestión empresarial”, concluye que el “estilo de gerencia, se presenta como la dimensión que tiene mayor correlación con el clima institucional, siendo, además la que mejor resalta que otras dimensiones”. “Esto revela un carácter positivo y de

responsabilidad de los gestores frente a la necesidad de los cambios organizacionales en la implantación de la estrategia empresarial”.

Retamal (2009). En su tesis titulada: “Propuesta de implementación de un modelo de liderazgo en una compañía minera global”. Santiago de Chile, llego a las siguientes conclusiones; “el liderazgo es uno de los factores que diferencian una empresa sobresaliente de una que no lo es. El liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con un ambiente laboral creativo, una mayor cohesión del grupo, un mayor compromiso con los valores de la empresa, una mayor eficiencia y una mayor satisfacción de los empleados con su trabajo que se traduce en una mayor disposición por parte de éstos a hacer un esfuerzo adicional. Los atributos del liderazgo transformacional son universalmente aceptados y efectivos”

Cortez (2009). En su trabajo de investigación; Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, México; llego a las siguientes conclusiones;

El clima organizacional en el hospital no es Satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en la percepción que tienen sobre sus líderes ya que piensan que tienen preocupación para la comprensión del trabajo por parte del personal. En cuanto al CO por tipo de personal se pudo observar que en general manifiestan una percepción no satisfactoria del C.O., que implica a todas las variables y sus dimensiones. Además, en los diferentes turnos del hospital no se muestran diferencias significativas en cuanto a la percepción no satisfactoria que tienen del hospital. (Cortez, 2009, p.125).

Quintero, africano y Faria (2008) investigo sobre “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago – VADECOL”. Realizó una investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados; se aplicó el cuestionario de 36 preguntas con cinco alternativas que fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento se obtuvo de los

resultados de la prueba piloto. Se concluyó según los resultados obtenidos que “el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral”.

Arteaga (2006). En su investigación: “Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “Víctor Andrés Belaúnde”; se llegó a concluir que; “el liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa”. “Se contó con una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 08 administrativos. Se utilizó, el diseño correlacional; el método cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional. El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística. La conclusión general a la que hemos llegado es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor $p < 0.05$.

Zamora (2005). En su tesis titulada; “El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus repercusiones en la creación del valor”, llegó a la conclusión que;

El estudio de investigación busca demostrar que el estilo del liderazgo es una variable muy importante en la creación del clima organizacional. Ya que, si logra desarrollar un espíritu de equipo, y promueve e impulsa el desarrollo y crecimiento de cada uno de sus integrantes y logra consolidarlos, haciéndoles disfrutar en lugar de sufrir su trabajo, tendrá efectos en un mejor desempeño de los mismos, en la creación de valor, resultado de un compromiso real y voluntario de cada miembro. Todo ese potencial humano actuando como un todo (sinergia). Superará las expectativas en lo que a logros y avances se refiere a nivel departamentos, áreas, empresas y ¿por qué no? País. Así que se propone finalmente dejar de ser jefe, para convertirse en líder. Cuando se trabaja más cómodo, se trabaja mejor y se tiene un mejor desempeño.

Alquizar (2004) investigó sobre: “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A”. Concluye que “los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, de tal forma que la buena atmósfera en el trato es

indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo”.

Este trabajo de investigación permitió evaluar a los trabajadores, sus capacidades, desempeño y como se relacionan con los demás miembros de la empresa, para mejorar el clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Liderazgo.

a. Definiciones.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

“El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder y aquellos que lo apoyen (los subordinados y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente”. (Bonilla, 2014).

El liderazgo es el conjunto de Habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El filósofo Hugo Landolfi (2000, p. 105) define al liderazgo como: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a

través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales". (Cordero, 2016).

Según Daft (2015, p. 241), "en su libro *La experiencia del liderazgo*, define el liderazgo como: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores".

Desde la etimología latina:

"La palabra "líder" podría encontrar su origen en la partícula "lid", que proviene del latín lis-litis. Su significado original en latín es: disputa, querella o proceso. Entonces el líder es quien inicia o se introduce en una querella, disputa o proceso. Lo que coloca al líder, no como un ser pasivo, sino como alguien con una postura activa de disputa, a través de la cual quiere cambiar algo" (Ramírez, 2014).

La Labor del Líder

Ramírez (2014) de acuerdo al tema considera lo siguiente:

La labor del líder consiste en *establecer una meta y conseguir* que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres o hermanos mayores que son tenidos como absoluto ejemplo).

Chiavenato (2015), Destaca las siguientes características de un líder:

- "El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

- Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
- Abierto al cambio.
- Proactivo: La pro actividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir". "El Proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca soluciones, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre.
- Para el Proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en acciones reales, romper la barrera estática del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma".

Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

Diferencia entre un Jefe y un Líder.

Chiavenato (1993, p. 357) muestra claramente la diferencia que existe entre jefe y líder:

Jefe		Líder
“Existe por la autoridad. Considera la autoridad un privilegio de mando. Inspira miedo Sabe cómo se hacen las cosas. Le dice a uno: ¡Vaya! Maneja a las personas como <u>fichas</u> . Llega a tiempo Asigna las tareas”.	Diferencias	“Existe por la buena voluntad. Considera la autoridad un privilegio de servicio. Inspira confianza Enseña cómo hacer las cosas. Le dice a uno: ¡Vayamos! No trata a las personas como cosas. Llega antes. Da el ejemplo”.

Fig. 1 Diferencia entre un Jefe y un Líder

c. Importancia del liderazgo

Chiavenato (2015, p. 359) señala que el liderazgo es importante en las organizaciones por lo siguiente:

- “Es importante por ser la capacidad de para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
- Unificar habilidades de los miembros del grupo”.

d. Tipos de Líder.

Según Chiavenato (2015, p. 357) “no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y como líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejerce o ha adquirido la facultad de dirigir, circunstancias que no necesariamente implica que sea un líder”.

Carismático: “Es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo a sus seguidores”.

De inteligencia superior: “su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas, consiguiendo así transacciones con

resultados óptimos, demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia, este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas”.

General del ejército: “llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación, pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas”.

De la realeza: tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor”.

Dictador: “fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirles a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes”. “Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás”.

Democrático: “toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores”. “Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir”.

Onomatopéyico: “reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo”.

Paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo”.

Liberal (*laissez faire*): “adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan”. (Christopher, 2002, pp. 145) citado por (Chiavenato, 2015)

e. Clasificación de Liderazgo

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

Chiavenato (2015, p. 443) clasifica a liderazgo de la siguiente manera:

Liderazgo transaccional: “los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo”.

Liderazgo transformacional: “el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales”.

Liderazgo auténtico: “es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás”.

Liderazgo lateral: “se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización”.

“Liderazgo longitudinal: también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y

conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos”.

Liderazgo en el trabajo: “en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad”

Características del Liderazgo Transformacional

Chiavenato (2015, p. 448) considera las siguientes características:

- “Carisma
- Visión
- Consideración individual
- Estimulación intelectual
- Capacidad de motivar
- Tolerancia psicológica
- Construye liderazgo compartido.
- Trabajo en equipo.
- Tiempo y recursos a la formación continúa
- Papel simbólico”

1.3.2. Clima Organizacional.

a. Definiciones.

Fernández (2017) define al clima organizacional “se refiere a las percepciones que los miembros de una organización comparten elementos fundamentales de su organización”.

Por otro lado, Hernández & Soluto (2014) señalan que “clima organizacional constituyen como elementos de la organización la percepción referente a la política, los procesos y las practicas organizacionales”.

Álvarez (2015) expresa “que existe un amplio consenso entre los investigadores al considerar que el clima es la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo; en esta definición, el clima es establecido en términos de percepción de los miembros de la organización como elemento clave para conocer el ambiente de trabajo”.

b. Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Edel & García (2017). considera:

“En primer lugar, se debe de tener en cuenta que el clima y ambiente laboral de una organización formada por seres humanos, personas empleadas en ellas, es bastante subjetivo e influido por multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos”.

Bustos (2014) plantea que “los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”

Los factores organizacionales (externos e internos) repercuten en el comportamiento de los miembros de una institución y dependen de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos elementos. Estas apreciaciones derivan en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. (Bustos, 2014)

Los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, y otros, que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Es por ello que los factores que influyen en el clima organizacional o laboral son las piezas claves para el éxito de una empresa, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

c. Componentes y Características del Clima Organizacional.

En cuanto a las dimensiones que componen el clima organizacional según la propuesta de los autores: Uría (2015). consideran entre los más principales a las relaciones entre los miembros de la organización y el estilo de liderazgo.

Algunas características principales del clima organizacional, según Rodríguez, (2016) son las siguientes:

- “Representa la personalidad de la organización.
- Tiene cierta permanencia en el tiempo, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales.
- A pesar de lo anterior, es sumamente frágil. Es mucho más difícil crear un buen clima que destruirlo.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar, activa y eficientemente, en el desempeño de sus labores.
- Influye sobre el grado de compromiso e identificación de los miembros de la institución con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Sobre él repercuten diferentes variables estructurales como estilo de dirección, sistemas de contratación y despidos, políticas, etc. Tal como en el punto anterior, el clima de la organización también puede afectar estas variables”.

d. Elementos del Clima Organizacional.

Según refiere Espinoza (2017), el “clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la Dirección, entre otros. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características, que presentan en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo” (p. 184).

El clima, en la organización y en sus grupos, es un concepto que se refiere a las apreciaciones subjetivas en el marco de las relaciones de trabajo. Es una evaluación que refleja los estados de ánimo respecto de la organización y que afecta (moviliza o limita) los desempeños individuales. El concepto además se integra los siguientes elementos:

- a) “Los factores personales que hacen a la apreciación del ambiente, como los motivos, los valores y las creencias de los miembros” (Espinoza, 2017).
- b) “Las denominadas variables estructurales o condiciones objetivas, como las tecnologías las definiciones de los roles organizacionales, los mecanismos de recompensas y sanciones o las relaciones formales de autoridad” (Espinoza, 2017).
- c) “Los estados futuros que en la organización se consideran como deseables, que se manifiestan en los proyectos, metas y estrategias para el sistema en su conjunto” (Espinoza, 2017).

Respecto a los factores personales, los individuos elaboran opiniones acerca de los elementos que constituyen su mundo más inmediato, en el cual conviven y trabajan de manera coordinada. Respecto del clima los individuos aceptan “que hay un mundo que se da por sentado, que no se discute y que se toma como referencia para la acción cotidiana. Por ejemplo, pueden percibir la atmósfera en su grupo como amistosa u hostil, y juzgar que el comportamiento de los jefes es sustentador o facilitador de sus aspiraciones personales. “En otras condiciones

pueden percibir a los supervisores y a sus compañeros como emocionalmente distantes.

“Los elementos del clima organizacional deben tenerse en cuenta en la generación de procesos creativos y espacios para la innovación. Influencia, trabajo en equipo, satisfacción, deseo de cambio y responsabilidad Mangle & Sánchez (2014).

Según el autor antes mencionado hace referencia a lo siguiente:

son los elementos más representativos de los que se debe componer la organización, entonces el clima para que surjan ideas que posteriormente se cristalicen como innovaciones, pues es necesario que los miembros de la organización sientan, que son parte integral de ésta, que son tomados en cuenta, que no deben temer a opinar y de hecho a criticar los elementos de la organización que no contribuyen a los procesos de cambio, proponiendo nuevas formas de realizar las actividades y/o labores, entre otras actitudes que se fomentan en los individuos, cuando el clima organizacional es propicio para esto.

Otros elementos del clima organizacional son: “Motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura organizacional, estrés y conflicto”. (Mangle & Sánchez, 2014).

e. Importancia del Clima Organizacional

“El clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforma en elementos claves del clima” (Espinoza, 2017).

Es así como los gerentes ven la importancia de analizar y diagnosticar el clima organizacional de una institución.

Según Amorós (2007), la importancia del clima organizacional “radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan”. (p. 244).

Por lo tanto, una misma realidad empresarial puede ser percibida de manera diferente por cada una de las áreas de la empresa y de los empleados, según su antigüedad en ella, su nivel de educación, género, etc. “Es relevante, entonces,

conocer esa percepción colectiva de los empleados llamada “clima”, para entender sus acciones y reacciones”. (Espinoza, 2017).

Para Espinoza (2017) la importancia “reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores”. (p. 135).

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias de cada miembro con la corporación. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y administrativas. La estructura (comunicación, división de trabajos y los procedimientos) tiene gran efecto sobre la manera cómo los empleados visualizan el clima de la institución.

La importancia del estudio del clima organizacional es permitir que los directivos y demás entes involucrados en el proceso educativo conozcan los factores que influyen en el ambiente laboral, y, a la vez, los efectos de los mismos, para que así inicien un cambio en el clima, de tal manera que puedan administrarlo lo más eficazmente posible en su organización y así sus integrantes se preocupen, respeten y confíen unos con otros”. “Por ello, es importante conocer las percepciones de los directivos, docentes, personal administrativo, personal obrero y demás miembros sobre las características que le afectan y que les modifican el ambiente general en el cual interactúan”.

“Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan de una gran variedad de factores o variables; es por ello que en los procesos de desarrollo organizacional es muy importante considerar estos factores como lo son: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; elementos básicos que definen las causas y efectos del clima organizacional” (Espinoza, 2017).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018?

1.5. Justificación

Conocedores de los diversos problemas que se presentan en las instituciones públicas, en donde existen diversas dificultades para conseguir los objetivos planteados, surge la necesidad de diagnosticar la situación de la municipalidad distrital de Yamon en donde el problema de liderazgo y sobre todo el clima organizacional es un problema que afecta a veces en el arte institucional. En este sentido surge la necesidad de identificar los elementos tanto del liderazgo como el clima organizacional, a través de instrumentos en donde se ha operacionalizado a nivel de dimensiones e indicadores para poder ser específicos en el diagnóstico de cada variable mencionada.

Frente al diagnóstico realizado, nos vemos en la obligación de comparar los resultados y poder establecer si existe relación entre ambas variables, además de poner a disposición de las autoridades pertinentes estos informes y que posteriormente permitan mejorar sobre todo el clima organizacional y liderazgo dentro de la institución.

Es preciso indicar que se pone a disposición de las autoridades, además de otras instituciones los instrumentos que nos permiten diagnósticas y los resultados para desarrollar planes de mejora, asimismo la presente investigación servirá de aporte a futuras investigaciones en donde consideren como punto de partida para poder generar otros tipos de investigación.

1.6. Hipótesis

Ha: Existe relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Ho: No existe relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el clima organizacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

Diagnosticar el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Reconocer la relación entre comunicación organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Identificar la relación entre identidad y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Reconocer la relación entre la dimensión estructura y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

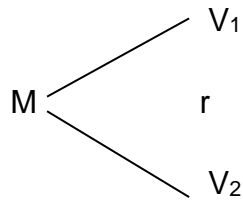
Identificar la relación entre la dimensión recompensa y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio.

Antes de iniciar este acápite es necesario indicar el tipo de investigación, para este caso la presente investigación es de tipo correlacional que, a decir de Hernández, Fernández, Baptista, (2010, p. 81) lo define de la siguiente manera: “los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”.

Sin embargo, para el diseño de investigación se consideró el no experimental, correlacional midiendo las variables mencionadas, en el cual se establece el grado y correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, ya que busca recoger información a partir de la aplicación representada por el siguiente diagrama.



M = trabajadores

V₁ = Clima organizacional

V₂ = Liderazgo

r = relación

2.2. Variables, operacionalización.

221. Definición conceptual

Variable: Clima Organizacional.

Es “el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad del trabajo en la organización, donde concurren los componentes sociales (políticas, normas, reglamentos, desempeño de roles, funcionamiento de grupos) y estructurales de la institución” (Goncalves, 2013).

Variable: Liderazgo

“Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común” (Cordero,2016)

222 Definición operacional.

Variable: Clima Organizacional.

Es la interrelación de personas dentro de la misma entidad, tanto de carácter pública o privada y que deben demostrar actitudes comunes para el beneficio institucional como es el caso de buena comunicación, identidad, etc., para poder cumplir con las metas de la institución a la cual forman parte.

Es preciso mencionar que se determinó un baremo para efectos de medir la variable clima organizacional, tal como se detalla a continuación:

ESCALA	DIMENSIONES				Total
	Comunicación organizacional	Identidad	Estructura	Recompensa	
Bueno	20 - 15	20 - 15	20 - 15	20 - 15	80 - 54
Regular	14 - 07	14 - 07	14 - 07	14 - 07	53 - 27
Malo	06 - 04	06 - 04	06 - 04	06 - 04	26 - 16

Fig. 2 Dimensión de la Variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Liderazgo.

Es el desenvolvimiento de una persona que se manifiesta en el carisma, empeño, enseñanza y motivación que puede demostrar para con otras personas, en este sentido en la presente investigación nos permite conseguir desarrollar las metas institucionales.

Es preciso mencionar que se determinó un baremo para efectos de medir la variable liderazgo, tal como se detalla a continuación:

ESCALA	DIMENSIONES			Total
	Liderazgo carismático	Liderazgo transaccional	Liderazgo transformacional	
Bueno	30 - 21	20 - 15	20 - 15	70 - 49
Regular	20 - 11	14 - 07	14 - 07	48 - 24
Malo	10 - 06	06 - 04	06 - 04	23 - 14

Fig. 3 Dimensión de Variable Liderazgo

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3. Operacionalización de las variables

Este proceso es la parte operativa de la definición operacional de las variables y tiene como propósito construir la matriz metodológica para el diseño y elaboración de los instrumentos de medición empírica los mismos que permitirán al investigador contrastar la hipótesis prevista. (Carrasco, 2009).

Además, el mismo autor indica que “Consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico, es decir las variables se dividen en dimensiones, indicadores e ítem” (Carrasco, 2009).

De acuerdo a las variables en estudio se llegó a realizar la siguiente operacionalización de variables:

Tabla 1 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Comunicación organizacional	Democracia	2	Encuesta
		Concertación	2	
	Identidad	Espontaneidad	2	
		Intuición	2	
	Estructura	Pertinencia	2	
		Normatividad	2	
	Recompensa	Coherencia	2	
		Equidad	2	
Liderazgo	Liderazgo carismático	Habilidades de comunicación	2	Encuesta
		Confianza	2	
		Orientación a la acción.	2	
	Liderazgo transaccional	Reforzamiento positivo	2	
		Desempeño y administración.	2	
	Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	2	
		Estimulo intelectual	2	

Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra.

231. Población.

En relación a la presente investigación la población estuvo conformada por 14 servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

232 Muestra.

Para la selección de la muestra se consideró la muestra no probabilística a criterio del investigador, la misma que de acuerdo con Carrasco, (2009, p. 243) la denomina como muestras intencionadas en el sentido: “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”. De esta manera la se consideró la totalidad de la población.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

24.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas:

Técnicas.

a. La Observación:

En términos generales para la observación consiste: “en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento y conducta manifestada” Hernández, Fernández, Baptista (2010).

Instrumentos.

Para cumplir con lo establecido en la técnica de recolección de datos se empleó la Escala de Likert: de acuerdo con (Pino, 2007, pp.450 - 453) sostiene lo siguiente:

Es una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, comportamientos individuales y personas sometidas a observación que expresen su opinión o actitud, No hay respuestas correctas o incorrectas.

La “escala Likert se aplica habitualmente como parte de una encuesta, que puede contener varias escalas y otros instrumentos”. “La escala Likert es una escala sumatoria: sus puntajes son la suma de los puntajes de los ítems” (Pino, 2007).

24.2 Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento:

“Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir” (Castañeda, Espinoza, Morales, 2013).

Por otro lado, Pino (2007) expresa la validez como: “el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir” (p. 26). “Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y a un determinado grupo de sujetos”.

Para conseguir la validez tanto de contenido, así como de los instrumentos de recogida de datos se desarrollará mediante el juicio de Jueces o expertos, los mismos que pretenden identificar la coherencia entre indicadores, dimensiones de las respectivas variables.

Por otro lado, Gamarra & Berrospi & Pujay & Cuevas (2008) consideran:

Los mismos tendrán la oportunidad de hacer las debidas correcciones en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesario realizar mejoras” Al cumplirse éste procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitirán el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad.

Por lo antes descrito el juicio de expertos para ambos instrumentos de la presente investigación fue aprobada por los especialistas que tuvieron el proceso de validez.

Es oportuno indicar que para considerar que el coeficiente de validez es positivo el instrumento debe ser coherente entre sus elementos, es decir que tenga relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores y a partir de este procedimiento se puede pasar a la fase de confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento.

Según Pino (2007) considera que la confiabilidad es la “estabilidad de los resultados, o de las calificaciones obtenidas en el instrumento”.

Por otro lado “Neil Salkind (1997) citado por Carrasco (2009), nos dice que “algo que es confiable, funciona en el futuro como lo hecho en el pasado. Una prueba o medida de conducta confiable, puede medir la misma cosa más de una vez y producirá los mismos resultados”.

Para el presente trabajo se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, que presenta una escala tal como se detalla a continuación:

La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte. (Valderrama, 2013, p. 215)

La ecuación de fórmula que se utilizará para el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach es la siguiente

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 2. Datos Estadísticos de Confiabilidad

Variables	Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Clima organizacional	.075	.076	16
Liderazgo	.067	.078	14

Entre más cerca de 1 está, más alto es el grado de confiabilidad

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de los datos se consideró lo siguiente:

Se utilizó la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencias: Esto implica “un conjunto de puntuaciones presentadas en una tabla de manera ordenada, sus características definidas por el investigador” (Valderrama, 2013).

Elaboración de cuadros: Los instrumentos tabulados nos permitirán elaborar cuadros o tablas por cada uno de los instrumentos mediante el programa Excel.

Para establecer la correlación se utilizó el “Coeficiente de Correlación de Pearson para ver el nivel de significancia ya que es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (Gamarra & Berrospi & Pujay & Cuevas, 2008).

La interpretación del coeficiente de “r” de Pearson puede variar de -1,00 a +1,00, **donde:**

Tabla 3. Interpretación del coeficiente de “r” de Pearson

-1,00 = “Correlación negativa perfecta.
-9,00 = Correlación negativa muy fuerte.
-0,75 = Correlación negativa considerable.
-0,50 = Correlación negativa media.
-0,25 = Correlación negativa débil.
0,00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10 = Correlación positiva muy débil.
+0,25 = Correlación positiva débil.
+0,50 = Correlación positiva media
+0,75 = Correlación positiva considerable.
+0,90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1,00 = Correlación positiva perfecta”.

2.6. Aspectos éticos

Para el presente informe se consideró por procedimientos establecidos por la universidad, en todas sus fases, desde la formulación de la realidad problemática, incluso para elaborar los instrumentos se ha considerado un riguroso trabajo de operacionalizar las variables hasta la consolidación de los instrumentos, esto implica un minucioso trabajo.

Por otro lado, en la recogida de los datos se ha considerado la honestidad, respeto y prudencia de los datos, respetando al informante y la veracidad de su información.

III. Resultados.

Los resultados de la investigación se presentan de acuerdo al objetivo general, la hipótesis del estudio y los objetivos específicos.

a. Objetivo específico N° 01

Identificar el clima organizacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Tabla 4 Dimensión comunicación organizacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Comunicación organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8	57,1	57,1	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 57.1%, considera que la comunicación organizacional es regular, por otro lado, tenemos un 42,9% que considera que la dimensión en mención es buena.

Tabla 5 Dimensión identidad en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Identidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	21,4	21,4	21,4
	Regular	5	35,7	35,7	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 42,9%, considera que la identidad de la variable clima organizacional es bueno, asimismo tenemos que el 35,7% sostiene que lo anterior descrito es bueno; finalmente un preocupante 21,4% que considera que la dimensión en mención es malo.

Tabla 6 Dimensión estructura en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Estructura					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	14,3	14,3	14,3
	Regular	6	42,9	42,9	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 42,9%, considera que la estructura de la variable clima organizacional es regular y bueno, asimismo tenemos que el 14,3% sostiene la dimensión en mención es malo.

Tabla 7 Dimensión recompensa en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Recompensa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8	57,1	57,1	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 42,9%, considera que el sistema de recompensa de la variable clima organizacional es bueno, asimismo tenemos que el 57,1% sostiene la dimensión en mención es regular.

Fig. 4 Porcentajes de la variable clima organizacional en los servidores municipales de la Municipalidad Distrital de Yamon, 2018.

Variable Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	14,3	14,3	14,3
	Regular	9	64,3	64,3	78,6
	Bueno	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos la variable clima organizacional en los servidores es de 64,3%, que considera regular; además tenemos el 21,4% indica que es bueno; finalmente un mínimo 14,3% sostiene que la variable en mención es mala.

b. Objetivo específico N° 02

Diagnosticar el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Tabla 8 Dimensión liderazgo carismático en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Liderazgo carismático					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	21,4	21,4	21,4
	Regular	6	42,9	42,9	64,3
	Bueno	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 42,9%, considera que el liderazgo carismático es regular, además del 35,7% sostiene que es bueno; finalmente el 21,4% indica que la dimensión en mención es malo.

Tabla 9 Dimensión liderazgo transaccional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Liderazgo transaccional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8	57,1	57,1	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 57,1% considera que el liderazgo transaccional es regular, además del 42,9% sostiene que es bueno.

Tabla 10 Dimensión liderazgo transformacional en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Liderazgo transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	14,3	14,3	14,3
	Regular	7	50,0	50,0	64,3
	Bueno	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos que un 50,0% considera que el liderazgo transformacional es regular, además del 35,7% sostiene que es bueno, es preciso indicar que un reducido 14,3% considera a la dimensión en mención como malo.

Fig. 5 Porcentajes de la variable liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Variable Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	21,4	21,4	21,4
	Regular	5	35,7	35,7	57,1
	Bueno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados tenemos la variable liderazgo en los servidores es de 42,9%, que considera bueno; además tenemos el 35,7% indica que es regular; finalmente un 21,4% sostiene que la variable en mención es malo.

c. Objetivo específico N° 03

Reconocer la relación entre comunicación organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Tabla 11 Correlación entre la dimensión comunicación organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Correlaciones			
		Comunicación organizacional	Variable Liderazgo
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	3,429	4,714
	Covarianza	,264	,363
	N	14	14
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4,714	8,357
	Covarianza	,363	,643
	N	14	14

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

Interpretación.

Al relacionar la comunicación organizacional y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.881$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión organizacional y la variable liderazgo. Es preciso mencionar que los datos han sido procesados a través del software estadístico SPSS 18.

d. Objetivo específico N° 04

Identificar la relación entre identidad y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Tabla 12 Correlación entre la dimensión identidad y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

		Correlaciones	
		Identidad	Variable Liderazgo
Identidad	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	8,357	8,357
	Covarianza	,643	,643
	N	14	14
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	8,357	8,357
	Covarianza	,643	,643
	N	14	14

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

Interpretación.

Al relacionar la identidad y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.100$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de $0,05$, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión identidad y la variable liderazgo. Es preciso mencionar que los datos han sido procesados a través del software estadístico SPSS 18.

e. Objetivo específico N° 05

Reconocer la relación entre la dimensión estructura y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

Tabla 13 Correlación entre la dimensión estructura y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

		Correlaciones	
		Estructura	Variable Liderazgo
Estructura	Correlación de Pearson	1	,944**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	6,857	7,143
	Covarianza	,527	,549
	N	14	14
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	,944**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	7,143	8,357
	Covarianza	,549	,643
	N	14	14

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

Interpretación.

Al relacionar la estructura y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.944$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de $0,05$, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión estructura y la variable liderazgo. Es preciso mencionar que los datos han sido procesados a través del software estadístico SPSS 18.

f. Objetivo específico N° 06

Identificar la relación entre la dimensión recompensa y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018

Tabla 14 Correlación entre la dimensión recompensa y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Correlaciones			
		Recompensa	Variable Liderazgo
Recompensa	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	3,429	4,714
	Covarianza	,264	,363
	N	14	14
	<hr/>		
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4,714	8,357
	Covarianza	,363	,643
	N	14	14

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

Interpretación.

Al relacionar la recompensa y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.811$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de $0,05$, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión recompensa y la variable liderazgo. Es preciso mencionar que los datos han sido procesados a través del software estadístico SPSS 18.

Tabla 15 Correlación entre la variable clima organizacional y liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018.

Correlaciones			
		Variable Clima organizacional	Variable Liderazgo
Variable Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,590*
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4,929	3,786
	Covarianza	,379	,291
	N	14	14
	<hr/>		
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	,590*	1
	Sig. (bilateral)	,000	

Suma de cuadrados y productos cruzados	3,786	8,357
Covarianza	,291	,643
N	14	14

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

Interpretación.

Al relacionar la variable clima organizacional y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0,590$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva media entre la variable clima organizacional y la variable liderazgo. Es preciso mencionar que los datos han sido procesados a través del software estadístico SPSS 18.

IV. DISCUSIÓN

Después de haber procesado los datos en donde se encuentran dificultades con las variables de estudio, en el sentido de que no siempre se está de acuerdo con lo solicitado en las encuestas, en este sentido deberíamos buscar lo más salomónico en beneficio de las instituciones:

Por lo anterior las organizaciones se deben organizar en función a sus posibilidades de sus miembros en la cual se coincide con lo solicitado hallamos que la mayoría de las dimensiones presentan una aceptación dentro de los integrantes de la institución, en este sentido guarda relación con lo planteado por Botero (2014). quien señala: “que el ambiente está configurado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo, el cual puede ser motivador o desmotivador dependiendo de la Ergonomía, los aspectos físicos y materiales del puesto de trabajo y el propio factor físico laboral como lo son la luz, calor, frío, corrientes, entre otros”.

Por otro lado, los resultados del liderazgo carismático y transformacional que de alguna manera es bueno en la opinión de los encuestados, en este sentido se concuerdan Cordero (2016), quien establece que “el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas”.

De igual manera, se obtuvo que siempre el líder integra al personal en los procesos internos de la institución, asimismo se gestionan las condiciones para que las labores se realicen sin limitaciones, existe entre ellos un líder capaz de orientar la participación en las actividades y se utiliza el poder como factor determinante en el desarrollo de su vida organizacional; finalmente considera que las personas pueden hacer más de lo que ellos mismos esperan, gracias a la influencia de su líder. (Cordero, 2016, p. 67)

Por otro lado, de acuerdo a las dimensiones del clima organizacional y liderazgo existe relación de acuerdo a las correlaciones establecidas en la estadística inferencial por lo que se coincide a lo que plantea Díaz & García & Granados (2015) que “el conflicto es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

Según el diagnóstico de las variables de estudio se coincide también con Díaz & García & Granados (2015), indica que la “La administración pública municipal

actual cuenta con relaciones de liderazgo de una alta calidad entre el líder, que en este caso es el Presidente Municipal, y los seguidores, los cuales son los empleados municipales” es aceptada. Por otro lado, Córcega, Subero. (2009), en “relación al liderazgo se pudo evidenciar que los directivos ejercen presión para que se lleve a cabo las actividades, muchos de los trabajadores consideran excesiva la carga de trabajo exigida por sus superiores y no se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo ejercido por los directivos”.

De acuerdo a los acápites anteriores podemos inferir que siempre existe relación entre estas variables como es el clima organizacional y el liderazgo debido a que siempre son personas las que deben interactuar demostrando espontaneidad, pertinencia coherencia y equidad frente a las instituciones en la cual son parte, es preciso indicar que el liderazgo se debe a la calidad de personas que se encuentran al frente de las instituciones y que de alguna forma se constituyen en ejes fundamentales del buen funcionamiento de las instituciones para lograr sus objetivos.

V. CONCLUSIONES.

La variable clima organizacional en los servidores es de 64,3%, que considera regular; además tenemos el 21,4% indica que es bueno; finalmente un mínimo 14,3% sostiene que la variable en mención es regular.

La variable liderazgo en los servidores es de 42,9%, que considera bueno; además tenemos el 35,7% indica que es regular; finalmente un 21,4% sostiene que la variable en mención es malo.

Al relacionar la comunicación organizacional y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.881$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva.

Al relacionar la identidad y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.100$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva muy fuerte.

Al relacionar la estructura y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.944$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva muy fuerte.

Al relacionar la recompensa y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0.811$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva considerable.

Al relacionar la variable clima organizacional y el liderazgo se ha determinado una correlación de Pearson ($r = 0,590$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva media.

VI. RECOMENDACIONES.

Finalizada esta investigación se sugiere lo siguiente:

Que la Municipalidad distrital objeto de investigación promueva talleres de relaciones interpersonales para mejorar las relaciones entre los trabajadores.

Que las áreas de la municipalidad se permitan desarrollar estrategias de trabajo en equipo, teniendo en cuenta que se debe trabajar en bien de la institución y no de interés personales.

Que el gerente implemente cursos de liderazgo que permita tener una visión amplia de lo que es la gestión en beneficio de la institución demostrando compromiso institucional.

Que el gerente tome en cuenta los resultados de la presente investigación para establecer políticas de mejora en beneficio de la productividad de la institución.

Que la gerencia municipal establezca programa de incentivos para destacar la labor de los trabajadores en bien de la comunidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ahumada, L. (2014). *Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional*. Recuperado de: http://www.uvm.cl/csonline/2014_1/pdf/liderazgo.pdf
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, M., Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Álvarez, F. (2015). *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Antezana, M. (2013). *El clima organizacional*. México. Rino
- Arlene, R. (2013). *Estudio sobre buenas prácticas de liderazgo político en la gestión municipal en República Dominicana*. Recuperado de: <http://www.democracialocal.org/wp-content/uploads/2013/11/Liderazgo-politico-municipal.pdf>
- Bonilla, D. (2014). *Gestión del de liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura de y urbanismo de la universidad Central del Ecuador de la ciudad el período académico 2010 – 2011*. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Botero, J. (2014). *Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4804/1/71772386.2014.pdf>
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Bustos, P. (2014). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de la tesis*. APA 6ª ed. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. Tercera edición. México: McGraw-Hill.

- Chruden, H. y Sherman, A. (1998). *Administración de Personal*, Buenos Aires, Argentina: Compañía Editorial Continental.
- Conde, M., Coronado, M. (2016). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución pública. Caso estudio: la ilustre Municipalidad de Valdivia*. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/ffc745d/doc/ffc745d.pdf>
- Contreras, D., Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Contreras, F. Barbosa, D. (2013). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. un estudio comparativo*. Recuperado de: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_2731_v12n2-art1.pdf
- Córcega, A., Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano "Creación Cantarrana", Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008*". (Tesis de maestría- Universidad de Oriente). Sucre, Bolivia.
- Cordero, O. (2016). *Caracterización de los tipos de liderazgo*: Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ6445.pdf>
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thompson.
- Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. (8ª edición). México: International Thomson.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Holl.
- Díaz de Landa, M. (2015). *Tendencias actuales en el liderazgo local: explorando la emergencia de la cultura del nuevo populismo fiscal en los municipios de córdoba*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/Argentina/cijsunc/20110521114242/secc1012.pdf>
- Díaz, N., García, L., Granados, O. (2015). *Liderazgo y cultura organizacional en la administración pública municipal en la región bajío*. Recuperado de: http://sabes.edu.mx/redi/4/pdf/SABES_4_4NATALIEPDF_V1.pdf

- Edel, N., García, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición Electrónica gratuita. Recuperado de: www.eumed.net/libros/2017c/340/index.htm.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, T. (2017). *Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América)*. Trabajo de grado no publicado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Lima.
- Flores, M. (1999). *El clima Organizacional*. (Tesis de maestría). Colombia. Universidad de Mérida.
- Franco, G. (2013). *Mejoramiento del clima organizacional*. Caracas (Tesis de maestría). Caracas. Instituto Universitario Pedagógico "Monseñor Rafael Arias Blanco
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Garza, D. (2014). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. Recuperado de: <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*, 6ª ed. Barcelona, España: Kairós.
- Gómez, J. (2014). *Recursos humanos, fundamentos del comportamiento humano en la empresa*. Madrid: Encuentro.
- Goncalves, A. (2013). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.

- Guerrero, O. (2001). *La Educación. Contexto y perspectivas*. Editorial: Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, C y Solut, B (2014). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados del Hipermercado Víveres de Cándido*. Urbe – Maracaibo, Venezuela:
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hiriart, I., Olivares, L. (2014). *Clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo*. Recuperado de: http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202014/Clima_organizacional_y_fortalecimiento_del_trabajo_en_equipo.pdf
- Keith, D., Newstrom, J. (1997). *Comportamiento Humano en las organizaciones*. México. Editorial Mc Graw-Hill
- Lamony, M. (2009). *Clima Organización: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarios de Tabasco*. (Tesis de maestría). Tabasco. México Universidad de Tabasco.
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- Mangle, N. Sánchez, E (2014). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño del Recurso Humano en la Alcaldía del Municipio Baralt, del Estado Zulia*. Urbe- Maracaibo, Venezuela:
- Marcano, J. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda*. (Tesis de maestría). Los Teques – Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Mardones, F., Muñoz, J., Torres, L. (2006). *Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la República*. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/467/1/tadpu106.pdf>
- Medina, J. (1999). *Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional*. Lima. San Marcos.

- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención*, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio del Interior de Chile, (2011). *Modelo de gestión de calidad de los servicios municipales*. Recuperado de: http://www.subdere.cl/sites/default/files/documentos/guia_2_modelo_gestion_de_calidad.pdf
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/molocho_bn.pdf
- Noguera, C. (2014). *Evaluación del clima organizacional en el Departamento de Control de Estudios de la Universidad De Oriente, Núcleo De Sucre. Trabajo de ascenso no publicado*. Universidad De Oriente, Cumaná.
- Novoa, S. (2014). *Equipos de trabajo en las organizaciones empresariales*. Santiago. Editora Universidad Católica de Chile.
- Pacheco, H. (2008). *Propuesta de estrategias de mejoramiento del clima organizacional en el Instituto Nacional de Promoción y Capacitación Turística*, (Tesis de Magister en Gerencia de Recursos Humanos), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA).
- Peris, R. (1998). *Liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10522/peris.pdf?sequence=1>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. España: Universidad del Zulia.
- Ramírez, N. (2014). *El liderazgo del municipio desde las perspectivas de los intendentes. Un enfoque de valores orientadores de la gestión*. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/1013/1/00264.pdf>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rodríguez, M. (2016). "Evaluación del Clima Organizacional". Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/tecnología-información-comunicaciones.htm>.
- Rosa, E. (2012). *Principales Métodos y Técnicas Educativas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. (1ª ed.). Lima.
- Sandoval, M. (2013). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_Ensayo_Dimensiones.pdf.
- Serrato, M. (2014). *Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa grupo latino de publicidad Colombia Ltda*. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/2837/1/T11.11%20S68e.pdf>
- Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. (12ª edición). México: International Thomson.
- Sotomayor, F. (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*". http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=
- Universidad Cesar Vallejo (2011). *Documentos que Sustentan el Nuevo Modelo para la Elaboración y Sustentación del Proyecto y de la Tesis de Maestría*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Uría, D. (2015). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Recuperado de: <http://share.pdfonline.com/7fad98d6876b4afa9170fd13193fa5fb/NMM.pdf>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Valencia, H. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia_pp.pdf
- Vásquez, I., Zuluaga B. (2008). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008*. (Tesis de maestría). Colombia.
- Vega, C., Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología.

VIII. ANEXOS:

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) trabajador(a):

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el Clima organizacional de nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca. 2. Casi nunca 3. Bastantes veces 4. Casi siempre
5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.					
2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.					
4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar la solución de la problemática institucional.					
5. Me interesa el desarrollo de mi institución.					
6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.					
7. Me siento a gusto de formar parte de la institución.					
8. Me involucro con la problemática institucional.					
9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.					
10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los trabajadores.					
11. El administrador supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.					
12. Los documentos normativos institucionales son coherentes y actualizados.					
13. Se cuenta con un plan de estímulos para el personal de la institución.					
14. El trato que se da al personal es adecuado, y responde a normatividades institucionales.					
15. Se reconoce la buena labor realizada por el personal con estímulos.					
16. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo responden a la identificación con la institución del cual formo parte.					

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimado(a) trabajador(a):

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el LIDERAZGO de nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca. 2. Casi nunca 3. Bastantes veces 4. Casi siempre
5. Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
01. Fomenta valores, vinculándolos con la visión, las metas y las conductas esperas de la organización.					
02. Tiene la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente.					
03. Inspira y da la impresión de tener confianza en sí mismo, ser valiente y gozar de reconocimiento social.					
04. Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo.					
05. Muestra compromisos con las necesidades de sus seguidores por encima de sus intereses personales.					
06. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.					
07. Aclara y especificar la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
08. Al resolver los problemas, tratar de verlos de distintas formas con los demás trabajadores de la institución.					
09. Usted vincula el logro de las metas con los premios.					
10. Intercambia promesas, arregla acuerdos mutuamente satisfactorios con los demás trabajadores					
11. Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.					
12. Toma acciones correctivas si surgen desviaciones de las normas dentro de la organización.					
13. Interviene cuando los problemas de la institución son graves.					
14. Expresa el interés a los demás por lo valiosos de sus aportes para resolver problemas.					

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo, debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica					
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.					
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes					
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.					
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.					
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el:.....

Especializado:

Categoría Docente:.....

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:

Cargo Actual:

Fecha:

DNI:

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Olga Cecilia Juárez Calderón

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado


N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	/				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	/				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica	/				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	/				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	/				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		/			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	/				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	/				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.		/			
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	/				

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	/				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	/				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	/				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	/				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	/				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		/			
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	/				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	/				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	/				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Después de la revisión del instrumento se considera apto para su aplicación

Validado por el: Olga Cecilia Juárez Calderón
Especializado: Investigación
Categoría Docente: Auxiliar
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años
Cargo Actual: Docente
Fecha: Mayo 2018


DNI: 05645443

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Mg. BRENDA S. VERONA LA ROSA

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	✓				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	✓				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	✓				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación		X			
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	✓				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	✓				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	✓				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	✓				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	✓				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	✓				

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	X				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	X				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		X			
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X				
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	X				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Que habiendo verificado los instrumentos de evaluación se observa que existe relación entre los dimensiones, indicadores, por lo que se sugiere su aplicación

Validado por el: Mg. PRENDA S. VERONA LA ROSA
Especializado: CIENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Categoría Docente: NOMBRADA
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:
Cargo Actual: DOCENTE
Fecha: Marzo 2018


DNI: 42109197

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Dr. Luis Montenegro Camacho

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		X			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.		X			
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica	X				
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación,	X				

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	x				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	x				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	x				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	x				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	x				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		x			
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	x				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	x				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	x				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Procede Aplicación.

Validado por el: Dr. Luis Montenegro Casado
Especializado: Administración de la Educación
Categoría Docente: Principal USS
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años
Cargo Actual: Docente Post. Graduado UCV
Fecha: Junio 2018



DNI: 26672474

**CONFIABILIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL**

SUJETOS																	SUMA DE LA VARIANZA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	DE LA SUMA DE LOS ITEMS
1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	48
2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	51
3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	55
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	50
5	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	5	3	47
6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
7	4	4	3	2	4	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	41
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	54
9	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	47
10	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	51
11	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	39
12	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	48
13	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	49
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	56
15	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	50
16	1	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	48
17	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	4	43
18	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	46
19	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	48
20	2	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	2	44
VARITEMS	1.16	0.56	0.62	0.45	0.20	0.73	0.63	0.80	0.80	0.58	0.51	0.42	0.47	1.00	0.63	0.46	25.57
SUMA VARITEMS	7.49																

Numero de pregur 16

0.75

CONFIABILIDAD LIDERAZGO

SUJETOS															SUMA DE LA VARIANZA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	DE LA SUMA DE LOS ITEMS
1	3	4	2	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	49
2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	46
3	1	5	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	48
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	43
5	2	2	1	5	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	38
6	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	54
7	3	4	2	5	2	3	2	3	1	2	5	3	4	4	43
8	3	4	1	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	47
9	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	48
10	4	4	2	5	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	46
11	2	3	2	5	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	34
12	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	5	3	41
13	2	3	3	5	4	3	4	3	2	2	5	2	3	4	45
14	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	50
15	4	4	3	5	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	48
16	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	46
17	2	5	2	5	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	42
18	4	5	3	5	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	45
19	4	5	2	5	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	44
20	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	5	3	4	44
VAR ITEMS	0.87	0.83	0.89	0.22	0.87	0.63	0.93	0.80	0.58	0.51	0.58	0.72	0.57	0.34	19.00
SUMA VAR ITEMS	7.14														

Numero de preguntas = 14

0.67



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Walter Alejandro Farfan Rivera, identificado con DNI N° 70869927,
egresado de la Escuela Profesional de POS GRADO de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Clima Organizacional y su Relación con el Liderazgo
en los Servidores Municipales de la Municipalidad
Distrital de Yamon, 2018."

....."; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 70869927

FECHA: 22 de Octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Estrellita Nathaly Fosfan Rivera, identificado con DNI N° 70869925,
egresado de la Escuela Profesional de POS GRADO de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL LIDERAZGO
EN LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAHON, 2018.

....."; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 70869925

FECHA: 22 de octubre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Carlos Cherre Antón** asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de los estudiantes: **Br. FARFÁN RIVERA ESTRELLITA NATHALY, FARFÁN RIVERA WALTER ALEJANDRO** Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO EN LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAMON, 2018**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24%.

Verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, julio del 2018



.....
Dr. Carlos Cherre Antón
Docente asesor de tesis
DNI: 40991682



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Farfan Rivera Estrellita Nathaly

INFORME TITULADO:

**“Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los
servidores municipales de la municipalidad distrital de
Yamón, 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Farfan Rivera Walter Alejandro

INFORME TITULADO:

**“Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los
servidores municipales de la municipalidad distrital de
Yamon, 2018”.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN