



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional  
de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

**Br. Armijos Rodríguez, Michael Lennard (ORCID: 0000-0003-1138-4030)**

**ASESOR:**

**Mg. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Modelos y Herramientas Gerenciales**

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación, Primeramente, A Dios, "Porque para Dios no hay nada imposible." - Lucas 1:37.

A mi PAPÁ Y MAMÁ, Jaime Clotario Armijos y Aura Lastenia Rodríguez Chassi a mis hijos DANNA MICHELLA Y JADIEL NICOLÁS ARMIJOS A. mis hermanos/as JIMMY, KATHARINE y ANNARELLA ARMIJOS RODRIGUEZ, quienes fueron mi apoyo incondicional en la culminación de este objetivo, aportando con su paciencia, sacrificio, consejos y amor al logro de esta meta, que me dieron la motivación, energía, fortaleza para continuar con esta misión académica, fueron mi motor para lograr este maravilloso logro que hoy se está cumpliendo. A mis docentes y amigos que estuvieron en los momentos más importantes de mi vida profesional.

FAMILIA LO LOGRAMOOOOOS....

## **Agradecimiento**

De manera especial expreso mi profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien me guía día a día para lograr mis objetivos.

En segundo lugar, a mis padres por todo lo que hacen por mi persona, para ser una persona de bien, por confiar en mí, por apoyarme constantemente en todas mis decisiones.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad y abrir las puertas para cumplir nuestro sueño y seguirnos realizándonos académicamente para el servicio de la colectividad.

También a nuestros Docentes por su enseñanza y paciencia en este tiempo y a mis compañeros por compartir su amistad.

Al tutor por cada enseñanza y paciencia en el desarrollo de la tesis, no solo por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones brindadas, sino por el trato cortés con que siempre me atendió y porque continuamente ha compartido palabras sabias de apoyo con la que he podido sobrellevar los problemas que se presentaba durante el proceso de esta investigación, porque más allá de Docente, Tutor fue en gran amigo.

A todos ellos ¡Muchas gracias!

El autor

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>.1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>.5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>.10</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>12</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>12</b>
<b>3.6. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>12</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>12</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>13</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>19</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>20</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>21</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>24</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Influencia del estilo de liderazgo en la motivación .....	13
Tabla 2. Influencia del estilo de liderazgo en la reciprocidad.....	14
Tabla 3. Influencia del estilo de liderazgo en la participación .....	15
Tabla 4. Influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional .....	16

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019. La investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental transaccional. Resultados y conclusiones: El estilo de liderazgo influye significativamente en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un ,774 al nivel 0,01; el estilo de liderazgo influye significativamente en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en ,755 al nivel 0,01; el estilo de liderazgo en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en ,737 al nivel de 0,01 y; el estilo de liderazgo influye en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un ,774 al nivel de 0,01.

**Palabras claves:** Estilo de liderazgo, Clima organizacional, Motivación.

## **ABSTRACT**

The research had the general objective: To determine the influence of the leadership style on the organizational climate of the District Directorate 11D04 of the Canton Celica, 2019. The research was of a correlational type with a non-experimental transactional design. Results and conclusions: The leadership style significantly influences the motivation of the District Directorate 11D04 of the Canton Celica, 2019, in a, 774 at the 0.01 level; the leadership style significantly influences the reciprocity of the District Directorate 11D04 of the Canton Celica, 2019, in, 755 at the 0.01 level; the leadership style in the participation of the District Directorate 11D04 of the Celica Canton, 2019, in, 737 at the level of 0.01 and; The leadership style influences the organizational climate of the District Directorate 11D04 of the Canton Celica, 2019, in a, 774 at the level of 0.01.

**Keywords:** Leadership style; Organizational climate; Motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Es fundamental recalcar que el componente humano ensambla a los grupos. En las empresas, en sus respectivas funciones, si es que el líder no levanta y aviva la motivación en sus colaboradores, dirigiéndolas hacia sus metas, no darían resultados eficaces y eficientes. El liderazgo influye de manera efectiva, debido a que genera en los colaboradores el bienestar anhelado, sumado a un lugar de trabajo que motiva con espacios para el crecimiento y desarrollo integral, ratificando, que es un eje fundamental para lograr un adecuado clima laboral, por la forma cómo los colaboradores lo perciben (Gonzales, 2018).

El clima organizacional influye de manera directa en el transcurso del proceso de las dignidades en las entidades, como la perspicacia de las personas del lugar en donde labora y que influye en su comportamiento. Estas valoraciones son las que avivan el clima organizacional, y por otro lado, el liderazgo desarrolla una función fundamental para la construcción de un clima favorable o no, lo que ratifica que el clima organizacional se basa en la percepción subjetiva de los colaboradores de una empresa ( Serrano y Portalanza, 2014).

A pesar que los miembros en su totalidad de la empresa están inmersos en el clima organizacional, son tres vertientes directas: la empresa, en la determinación de procedimientos; los líderes, símbolo de autoridad que establecen los equipos; y los trabajadores, quienes con sus comportamientos añaden componentes positivos o negativos o neutrales (Sosa, 2018).

Cada día más organizaciones anteponen la ejecución de cuestionarios para identificar el sentimiento de sus trabajadores y ayude a la toma de decisiones para la generación e impulso de la productividad; aunque, nada favorece más en este componente que el liderazgo de un jefe acorde a la situación. Por otro lado, en un reporte elaborado con una muestra de 3,800 líderes, en relación al estilo que manifiesten impacta hasta en 70% en el clima organizacional (Gestión, 2015).



El líder cuenta con una influencia determinante en la configuración de las emociones del grupo de trabajo, por lo que, tiene que saber dar lectura y aprovechar las emociones con la finalidad de generar un verdadero, positivo e idóneo clima, siendo indispensable que el líder cuente con adecuadas habilidades emocionales, haberlas trabajado por algunos años y conozca los diversos estilos de liderazgo y la influencia que estos despliegan sobre las personas (Beltrán, 2015).

En medio de las crisis globales, las organizaciones aquejan muchas deficiencias y se generan diversas consecuencias en el clima organizacional, denotando emociones negativas como desconsuelo, desconfianza, resentimiento, irritación, ansiedad o impotencia, que cuando se ahondan, se mezclan y se permanecen en el tiempo, creando emociones grupales, como las antes mencionadas que se transmiten obstaculizan el manejo de la empresa. Para lo cual, el equipo de líderes que cuenta con más influencia en la empresa, a pesar que esté en las mismas condiciones habituales, es el que debe gestionar de manera lógica los factores emocionales y con una visión positiva y equilibrada, generar participación, las respuestas que favorezcan a medida de sus posibilidades concretas para cada caso, y generación de alternativas de solución a breve plazo con vista a módico y largo plazo, para estar preparado y salir consolidados de la crisis (Finizola, 2020).

En estos instantes de la humanidad además ponen a prueba el liderazgo, más aun cuando se constituye a partir de un estilo autócrata y no desde la legitimidad; más cuando no existe en el plan de la gerencia no establece la responsabilidad social de formar líderes excelentes contrayendo la crisis cuando el estilo de liderazgo tiene un enfoque de delegar, donde el líder asegura que las cosas ocurran, que analice, estructure y resguarde todo lo ineludible para que los colaboradores y equipos se anticipen al logro de objetivos, visión y propósito; aunque ciertas organizaciones poseen la intención de desarrollar líderes, gerentes y mandos medios, con el liderazgo individual apropiado para proceder con serenidad y profesionalismo logrando que la organización respire a través de liderazgos opcionales (Pons, 2020).

En el Perú, a causa de la emergencia sanitaria, el gobierno ha ejecutado de forma apropiada y a tiempo. En paralelo, un artículo de (Yuval) Harari, historiador israelí expresa que a nivel mundial no existe un liderazgo en relación a la pandemia, aunque él se refiere más a los presidentes de los países líderes o más fuertes, donde “no hay un adulto en la sala”. En el caso del Perú, país, donde el desarrollo es mínimo y es necesario, tantas cosas, es que el presidente Vizcarra, se constituye en un adulto en aquella sala, adquiriendo un liderazgo claro, espontáneo y reflexivo, siendo ideal que de vez en cuando y casi todos los días salga a conferencias de prensa para responder algunas dudas e inquietudes con la sinceridad, que no la esperaba nadie y existe ciertas cosas que deben ser mejoradas en el camino, lo que genera un clima de seguridad en el país (Patriau, 2020).

En Ecuador, sucede algo anecdótico reflejándose la diferencia de ese país de hace algunos años al de hoy, que junto con Uruguay eran el orgullo de Latinoamérica y convertido en un país pobre de liderazgo, con un presidente que ha logrado hacer de Ecuador un país agonizante resistiendo a caer al fondo de la pandemia del Coronavirus, con decisiones irracionales y absurdas como la de pagar 324 millones de dólares, contradiciendo todo a los especialistas de la Asamblea Nacional de no cancelar la deuda para hacer frente al coronavirus, generando un clima institucional desquebrajado e inseguro (Velásquez, 2020).

Por lo antes mencionado, se formuló la interrogante: ¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019?

Los aspectos importantes que justifica la investigación diagnosticar temas relacionados al estilo de líderes y el ambiente laboral; según el análisis se determinará la influencia entre ambas variables. Así mismo, la ejecución de esta investigación, es de gran beneficio tanto para la organización, colaboradores y beneficiarios, puesto que, permitirá en un futuro diseñar modelos de liderazgo que generan valor agregado.

Para responder a la formulación del problema, se diseñó el objetivo general: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019 y; para cumplirlo los objetivos específicos fueron: Establecer la influencia del estilo de liderazgo en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019; Fijar la influencia del estilo de liderazgo en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019 y; Estipular la influencia del estilo de liderazgo en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

Por último, se proyectó como hipótesis: El estilo de liderazgo influye significativamente en el clima de la organización de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional, tenemos que Contreras y Jiménez (2016) en la investigación “Liderazgo y clima organizacional en una institución educativa de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”. Tuvo como objetivo: Narrar el estilo de liderazgo de los dirigentes y las características del clima organizacional. La investigación fue descriptiva. Se concluye que, hay una tendencia notoria del estilo de liderazgo no deseable ejercida en el colegio, marcando una debilidad innegable de desarrollar inadecuadas prácticas que son manifestadas en la gran parte de adjetivos nocivos a un liderazgo pertinente; además se denotó escasa coherencia en las políticas de trabajo y la manera de desarrollarlas, generando un constante descontento y una rigidez añadida a la que se tiene en el mundo pedagógico y; el control del clima es mayor al promedio del colegio y; se percibe una recompensa de niveles inferiores para los trabajadores.

Serrano y Portalanza (2014) en el artículo “Influencia del liderazgo sobre el ambiente de trabajo”. Objetivo: analizar la influencia del liderazgo sobre el ambiente de trabajo. Se finiquita que el liderazgo es el que abre las puertas para un mejor desenvolvimiento en el trabajo.

Los antecedentes relacionados al tema de investigación a nivel nacional, tenemos que Romero y Huamán (2019) en el artículo “Estilo de liderazgo y percepción del clima organizacional en una universidad privada - Propuesta de modelo de gestión”. Tuvo como objetivo: Plantear un modelo de gestión del clima organizacional. La investigación fue de tipo descriptiva, mixta con un diseño no experimental y transversal. Se deduce que, el modo de liderar con que se gestiona una universidad particular es el de tipo Laissez-Faire y; la correlación entre las variables de estudio es de grado positivo alto y de naturaleza positiva, determinando que la percepción del ambiente de la organización es producto del estilo de liderazgo con el que se gestiona.

Chata (2018) en la investigación “Estilo de liderazgo y ambiente laboral en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno”. Tuvo como objetivo: comprobar el tipo de concordancia que milita entre distintas variables. La

investigación fue básica, descriptiva, mixta con un esquema correlacional. Se concluye que, existe relación directa y positiva entre las variables con un valor de la prueba de Zt de 1.96; de 5.2090985, rechazando la hipótesis nula y admitiendo la alterna y; la forma de liderar que predomina es el demócrata; siendo favorable el ambiente en las instituciones educativas.

Irigoín y Zenteno (2015) en el artículo “Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Establecimientos Educativos Caso: Nivel Secundario Público, Distrito de Chota” Tuvo como objetivo: determinar el nivel de dominio de la variable independiente ante la dependiente. Se finiquita que, el estilo de Liderazgo que tienen las autoridades de acuerdo a los docentes, es el transformacional.

Las bases teóricas de la investigación en relación a los diferentes estilos de liderazgo, D´ Souza (1997), los define como la interrelación de elementos que varían de un grupo a otro y de una situación a otra.

En cambio, Chiavenato (2017), concreta al liderazgo como la influencia interpersonal aplicada a un contexto a través de la comunicación para lograr objetivos específicos.

Para las dimensiones de los estilos de liderazgo se ha seguido la teoría basadas en Eagly, Johannesen Schmidt y Van Engen, “Transformational, Transactional and Laissez-faire Leadership Styles” citado por Romero y Huamán (2019), distribuidos en los tres estilos de liderazgo que a continuación se describen: Liderazgo Laissez-faire, es el liderazgo de mayor pasividad siendo menos eficaz, sin desarrollar su función, desentendiendo su responsabilidad del grupo, dejando a éste a su propia iniciativa. Tiene como indicador de interés a la participación; Líderes Transaccionales, son las que motivan a sus discípulos en la exploración de objetivos establecidos al esclarecer las exigencias del rol y de la tarea. Tiene como indicadores de interés a la recompensa, la gestión por excepción activa, y la gestión por excepción pasiva y; Líderes Transformacionales, los que inspiran a sus discípulos a trascender de acuerdo a sus intereses por el bien de la empresa, teniendo la capacidad de provocar un efecto asombroso sobre los discípulos,

teniendo un trato personalizado con el trabajador, cambiando sus conciencias, haciéndolos ver las viejas y anticuadas dificultades con una nueva visión, y estimulan e inspiran a los discípulos para que perseveren y batallen para lograr las metas del equipo. Tiene como indicadores de interés a la influencia idealizada por atributos y comportamientos, motivación Inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Para relacionar, la variable de clima organizacional, Chiavenato (2009), la define como la característica o la suma de características ambientales apreciadas o experimentadas por los trabajadores de la empresa e influye potentemente en su comportamiento.

El clima organizacional el PNUD (2013), citado por Romero y Huamán (2019), mencionan algunos componentes del clima organizacional, donde la motivación, siendo la voluntad de cumplir altos niveles de energía hacia los objetivos institucionales, restringidos por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad personal. También como un conjunto ordenado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del trabajador; Reciprocidad, que en todas empresas corresponde alcanzar la satisfacción de las expectativas recíprocas, tanto del trabajador como de la empresa, yendo inclusive hasta más allá del contrato formal de trabajo entre el colaborador y la organización. Es un proceso que complementa en donde el colaborador y la institución se vuelven parte uno del otro: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo en compensación. Cuando el trabajador tiene en cuenta que las retribuciones que logra de la empresa son más que sus energías, observa la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se ve atraído a estropear su relación con la empresa, e incluso abandonarla y; Participación, es la mediación de los trabajadores en las funciones de la organización, asumiendo cada uno su parte, para cumplir las metas.

Las dimensiones del clima organizacional, Serrate (2014), lo estructura en tres factores, donde el primer factor es Motivación: que son comportamientos naturales de los individuos, enfocadas a la satisfacción de necesidades del colaborador en la

empresa denotados con estímulos específicos del contexto que se hacen presentes. Sus indicadores son: Realización personal: desarrollar a las personas sus habilidades, libertad comunicación y oportunidades para el ensayo; Reconocimiento de la aportación: identificar y considerar la dedicación desplegada por cada individuo o grupo, en el desarrollo de las labores fijadas, en beneficio de la organización; Responsabilidad: capacidad del trabajador para asumir sus obligaciones y por el resultado de acciones atribuidas, siendo fundamental que tengan conocimiento y entiendan su posición y proyección al interior de la empresa; Condiciones de trabajo: coherencia de las funciones con las realidades psicosociales, ambientales y físicas en que este se ejecuta, de la misma manera en la volumen de recursos que se proveen para la consecución de las funciones establecidas; el segundo factores Reciprocidad: es la satisfacción de agradecimiento, tanto de la persona como también de la empresa. Complementación en la que uno se convierte parte del otro, sintiéndose parte de la empresa y por ende se vuelve en un emblema que representa esta. Los indicadores son: Aplicación al trabajo: se exterioriza en la entrega por alcanzar las metas, tanto de su área como de la empresa, induciendo a obtener responsabilidades y ampliar toda la creatividad en la resolución de dificultades que se presenten; Cuidado del patrimonio institucional: de los bienes materiales de la empresa, inquietud por el fortalecimiento y protección del prestigio, los valores y la imagen institucional; Retribución: reconocer equitativamente los esfuerzos desplegados por medio de diversas modalidades de motivación y; Equidad: tratar a todos los colaboradores en situaciones igualitarias y beneficios y; el tercer factor es la Participación: alcance de los trabajadores en los procesos de la empresa, aportando de forma activa y motivadora. Los indicadores son: Compromiso por la productividad: solicita que conste de una orientación concreta de lo que se espera de cada persona, en relación a la calidad, cantidad y oportunidad, sumado a la aceptación de objetivos comunes, responsabilidad compartida e intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento, orientado a la efectividad en el desarrollo del trabajo; Compatibilización de intereses: se refiere a constituir los diversos intereses existentes en la empresa en una sola dirección, la del cumplimiento de las metas comunes; Intercambio de informaciones: movimiento de datos en el interior de la empresa, que beneficie la acción sistematizada entre los colaboradores para

alcanzar las metas comunes e, Implicación en el cambio: referimos a constituir una actitud activa y proactiva, comprometida, orientadora, promovedora, participativa y contribuir en recomendaciones frente a las decisiones de cambio.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **Tipo de investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación, fue de tipo correlacional, porque permitió asociar el porcentaje de influencia entre las dos variables y dimensiones.

##### **Diseño de investigación**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el diseño fue no experimental y, transaccional; no experimental: desarrollando la tesis sin necesidad de manipular variables y; transaccional, debido a que se recolectó en un solo tiempo y único.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variables**

##### **Definición conceptual**

##### **Variable independiente**

Estilos de liderazgo

Es la interrelación de elementos que varían de un grupo a otro y de una situación a otra (D´ Souza, 1997).

##### **Variable dependiente**

Clima organizacional

Es el resultado de particularidades ambientales observadas o experimentadas de los que integran la empresa e influye efectivamente en su actuar (Chiavenato, 2009).

##### **Definición operacional**

##### **Variable independiente**

Formas de lidera

Es el desarrollo de los estilos de liderazgo, laissez-faire, transaccional y transformacional.

Los indicadores de la variable son: Participación; Recompensa; Gestión por excepción activa; Gestión por excepción pasiva; Influencia idealizada por

atributos; Influencia idealizada por comportamientos; Motivación Inspiradora; Estimulación intelectual y; Consideración individualizada.

La escala para desarrollar los indicadores es ordinal.

### **Variable dependiente**

Clima organizacional

Es el desarrollo de la motivación, reciprocidad y participación.

Los indicadores de la variable son: Realización personal; Reconocimiento de la aportación; Responsabilidad; Condiciones de trabajo; Aplicación al trabajo; Cuidado del patrimonio institucional; Retribución; Equidad; Compromiso por la productividad; Compatibilización de intereses; Intercambio de informaciones e; Implicación en el cambio.

La escala utilizada para desarrollar los indicadores fue ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es la congregación de datos parecidos o iguales. En la investigación fueron 26 administrativos de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

#### **Criterios de inclusión**

Los que se encuentran en planilla.

#### **Criterios de exclusión**

Los que no están más de un año en la entidad.

#### **Muestra**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es el sub grupo poblacional para la recolección de la información, siendo representativo a la misma. Se determinó una muestra de 26 administrativos de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

#### **Muestreo**

Se consideró un muestreo Tipo Censo.

### **Unidad de análisis**

Los servidores administrativos de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

**Encuesta:** Se la aplicó a los 26 administrativos conociendo el ambiente organizacional (VD) influenciado por los estilos de trabajo del líder (VI).

#### **Instrumentos**

**Cuestionario:** Para esta investigación, se diseñó 21 ítems para el cuestionario, incluyendo ambas variables, obteniendo respuestas a los indicadores, dimensiones y por ende sus variables e hipótesis.

### **3.5. Procedimientos**

Se aplicó el cuestionario a los administrativos en su centro de labores, con la aprobación del jefe de recursos humanos de la entidad, posteriormente se depuraron aquellos cuestionarios que no estaban llenados de manera correcta y se procedió a la tabulación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se consideró el coeficiente de correlación de Pearson y Alfa de Cronbach, diseñando las tablas y figuras, análisis e interpretación, las mismas que sirvieron para discutir los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fueron:

a) Responsabilidad: Se manejaron efectivamente los recursos en el desarrollo de las actividades.

b) Honestidad: Se entendió que los beneficios comunes a los particulares, con la transparencia.

c) Confidencialidad: Se evitó que no exista conflicto de intereses, absteniéndose a comentar en ciertos asuntos. Protegiendo el nombre de la empresa.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo específico 1

Establecer la influencia del estilo de liderazgo en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

*Tabla 1. Influencia del estilo de liderazgo en la motivación*

		VI. Estilo de liderazgo	D1VD. Motivación
	Correlación de Pearson	1	,774**
VI. Estilo de liderazgo	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
	Correlación de Pearson	,774**	1
D1VD. Motivación	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

La influencia del estilo de liderazgo en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,774%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

## Objetivo específico 2

Fijar la influencia del estilo de liderazgo en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

*Tabla 2. Influencia del estilo de liderazgo en la reciprocidad*

		VI. Estilo de liderazgo	D2VD. Reciprocidad
	Correlación de Pearson	1	,755**
VI. Estilo de liderazgo	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
	Correlación de Pearson	,755**	1
D2VD. Reciprocidad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

La influencia del estilo de liderazgo en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,755%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

### Objetivo específico 3

Estipular la influencia del estilo de liderazgo en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

*Tabla 3. Influencia del estilo de liderazgo en la participación*

		VI. Estilo de liderazgo	D3VD. Participación
	Correlación de Pearson	1	,737**
VI. Estilo de liderazgo	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
	Correlación de Pearson	,737**	1
D3VD. Participación	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

La influencia del estilo de liderazgo en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,737%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

### Objetivo general

Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.

*Tabla 4. Influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional*

		VI. Estilo de liderazgo	VD. Clima organizacional
	Correlación de Pearson	1	,774**
VI. Estilo de liderazgo	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
	Correlación de Pearson	,774**	1
VD. Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

La influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,774%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

## V. DISCUSIÓN

La influencia del estilo de liderazgo en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,774%, siendo significativo, alto y directa con relación al nivel 0,01 (bilateral); reflejándose directamente en la dimensión de motivación, donde el total de encuestados, el 34.6% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista una motivación; mientras el 65.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe; coincidiendo con (Gonzales, 2018) que detalla que en las empresas, en sus respectivas funciones, si es que el líder no levanta y aviva la motivación en sus colaboradores, dirigiéndolas hacia sus metas, no darían resultados eficaces y eficientes y; reafirmando con lo mencionado por (Beltrán, 2015), que el líder cuenta con una influencia determinante en la configuración de las emociones del grupo de trabajo, por lo que, tiene que saber dar lectura y aprovechar las emociones con la finalidad de generar un verdadero, positivo e idóneo clima, siendo indispensable que el líder cuente con adecuadas habilidades emocionales, haberlas trabajado por algunos años y conozca los diversos estilos de liderazgo y la influencia que estos despliegan sobre las personas.

En otros resultados, el estilo de liderazgo influye significativamente en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un 0,755%, al nivel 0,01 (bilateral); asimismo, el estilo de liderazgo influye significativamente en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un 0,737%, al nivel 0,01 (bilateral); ello coincide con lo que informa (Gestión, 2015) en un reporte elaborado con una muestra de 3,800 líderes, en relación al estilo que manifiesten impacta hasta en 70% en el clima organizacional y; se reafirma con lo que concluye Serrano y Portalanza (2014) que el liderazgo es el punto de partida para una mejor estructuración de un adecuado clima basada a los aprendizajes del líder.

Lo antes mencionado, se consolida con el resultado del objetivo general, donde la forma de liderar influye directamente en el desenvolvimiento laboral de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, es un 0,774%, al nivel 0,01 (bilateral); reflejándose en los niveles de cada variable, donde el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado estilo de



liderazgo y; el 65.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado clima organizacional y; reafirmandose con lo que concluye Romero y Huamán (2019) que el estilo de liderazgo con que se gestiona una universidad particular es de grado positivo alto, determinando que la percepción del ambiente laboral es producto del estilo de liderazgo con el que se gestiona y; de la misma manera (Gonzales, 2018), que describe que el liderazgo influye de manera efectiva, debido a que genera en los colaboradores el bienestar anhelado, sumado a un lugar de trabajo que motiva con espacios para el crecimiento y desarrollo integral, ratificando, que es un eje fundamental para lograr un adecuado clima laboral, por la forma cómo los colaboradores lo perciben.

Relacionamos la primera dimensión del forma de liderazgo, del total de encuestados, el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe, un estilo de liderazgo Laissez-faire; coincidiendo con Romero y Huamán (2019) en su artículo que concluye que, el estilo de liderazgo con que se gestiona una universidad particular es el de tipo Laissez-Faire y; la correlación entre las variables de estudio es de grado positivo alto y de naturaleza positiva, determinando que la percepción del ambiente de trabajo de la organización es producto del estilo de liderazgo con el que se gestiona.

Y, por último, otra dimensión del estilo de liderazgo, el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un estilo de liderazgo transformacional; coincidiendo con Irigoín y Zenteno (2015) en su artículo que finiquita que, el estilo de Liderazgo que tienen las autoridades de acuerdo a los compañeros docentes, es el transformacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

El estilo de liderazgo influye significativamente en la motivación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un 0,774% al nivel 0,01.

El estilo de liderazgo influye significativamente en la reciprocidad de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en 0,755% al nivel 0,01.

El estilo de liderazgo en la participación de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en 0,737% al nivel de 0,01.

El estilo de liderazgo influye en el ambiente de la organización de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019, en un ,774 al nivel de 0,01.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda capacitar a los jefes departamentales de cada uno de las unidades para que sigan manteniendo la lideresa en cada uno de los departamentos, para así mantener personal capacitado y bien calificados al rato de atender a los usuarios en la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica.

El Líder debe poseer la iniciativa de siempre liderar a un grupo de personas para q haya un buen desenvolvimiento en el área de trabajo de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica.

Los equipos de trabajo siempre deben escuchados con sus criterios y sus opiniones con el fin de sentirse y que son tomados en cuenta por la máxima Autoridad, de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica.

Trabajar en forjar a compañeros para ser igual o mejor líder en su puesto de trabajo para gestionar los diferentes trabajos, procesos de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica.

## REFERENCIAS

- Serrano y Portalanza. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- Beltrán. (2015). *Mejora el Clima Emocional de tu organización a través del Liderazgo Resonante*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/embasev/2015/12/07/mejora-el-clima-emocional-de-tu-organizacion-a-traves-del-liderazgo-resonante/>
- Chata, R. (2018). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata - Puno*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio\\_Chata\\_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio_Chata_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill .
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- D' Souza, A. (1997). *Descubre tu liderazgo*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=sJSTa9oHzLIC&printsec=frontcover&dq=estilos+de+liderazgo+libro&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiK0\\_CgnpTpAhVlc98KHS2GBQgQ6AEISjAE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=sJSTa9oHzLIC&printsec=frontcover&dq=estilos+de+liderazgo+libro&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiK0_CgnpTpAhVlc98KHS2GBQgQ6AEISjAE#v=onepage&q&f=false)
- Finizola. (2020). *Liderazgo en momentos de crisis*. Obtenido de El Universal: <https://www.eluniversal.com/el-universal/67483/liderazgo-en-momentos-de-crisis>
- Gestión. (2015). *Liderazgo impacta en 70% en clima organizacional*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108-noticia/?ref=gesr>

- Gonzales. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/html/index.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Irigoín, C. y Zenteno, H. (2015). *Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Instituciones Educativas*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/147580044.pdf>
- Patriau. (2020). *Teresa Ciudad: "Vizcarra es el adulto que está en la casa; adoptó un liderazgo claro, sencillo y sensato"*. Obtenido de La República: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/03/29/coronavirus-teresa-ciudad-opina-que-martin-vizcarra-es-el-adulto-que-esta-en-la-casa-porque-adopto-un-liderazgo-claro-sencillo-y-sensato/>
- Pons. (2020). *¿Cómo afecta el coronavirus el interior profundo de las empresas?* Obtenido de <https://www.ambito.com/opiniones/coronavirus/como-afecta-el-coronavirus-el-interior-profundo-las-empresas-n5089779>
- Romero, R. y Huamán, J. (2019). *Estilo de liderazgo y percepción del clima organizacional en una universidad privada -Propuesta de modelo de gestión*. Obtenido de <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/294/734>
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Obtenido de [https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Serrate, A. A. (2014). *Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=47447>
- Sosa. (2018). *De qué depende un buen clima organizacional*. Obtenido de <http://elempleado.mx/organizacional/que-depende-buen-clima-organizacional>

Velásquez. (2020). *En medio de crisis por Coronavirus Ecuador se arrastra al colapso por falta de liderazgo*. Obtenido de Cuarto de Hora: <https://cuartodehora.com/2020/04/01/ecuador-se-arrastra-al-colapso-por-falta-de-liderazgo-en-medio-de-la-crisis-por-coronavirus/>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

#### Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN			
Estilo de liderazgo	Es la interrelación de elementos que varían de un grupo a otro y de una situación a otra (D' Souza, 1997).	Es el desarrollo de los estilos de liderazgo, laissez-faire, transaccional y transformacional.	Laissez-faire	Participación	Escala de Likert  Del 1 al 5			
			Transaccional	Recompensa				
				Gestión por excepción activa				
				Gestión por excepción pasiva				
			Transformacional	Influencia idealizada por atributos				
				Influencia idealizada por comportamientos				
				Motivación Inspiradora				
				Estimulación intelectual				
			Clima organizacional	Es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento (Chiavenato, 2009).		Es el desarrollo de la motivación, reciprocidad y participación.	Motivación	Realización personal
								Reconocimiento de la aportación
Responsabilidad								
Condiciones de trabajo								
Reciprocidad	Aplicación al trabajo							
	Cuidado del patrimonio institucional							
	Retribución							
Participación	Equidad							
	Compromiso por la productividad							
	Compatibilización de intereses							
	Intercambio de informaciones							
				Implicación en el cambio				

Fuente: Base Teórica  
Elaboración Propia

## Anexo 2. Cuestionario

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Variable independiente. Estilo de liderazgo</b>					
<b>Laissez-faire</b>					
Mi superior exhibe presencia frecuente y abundante participación durante coyunturas críticas.					
<b>Transaccional</b>					
Mi superior proporciona recompensas por el desempeño satisfactorio de los trabajadores.					
Mi superior atiende los errores y fallas de los trabajadores para cumplir normas.					
Mi superior no espera hasta que los problemas se agraven, atendiendo e interviniendo.					
<b>Transformacional</b>					
Mi superior demuestra cualidades que motivan el respeto y el orgullo de asociación con él o ella.					
Mi superior comunica valores, propósito e importancia de misión de la organización.					
Mi superior muestra optimismo y entusiasmo por los objetivos y el futuro.					
Mi superior examina nuevas perspectivas para resolver problemas y completar tareas.					
Mi superior se enfoca en el desarrollo y tutoría de seguidores y atiende a sus necesidades individuales.					
<b>Variable dependiente. Clima organizacional</b>					
<b>Motivación</b>					
Me permiten aplicar habilidades, libertad de expresión y oportunidades para la experimentación.					
Me reconocen y dan créditos al esfuerzo realizado en la ejecución de las tareas asignadas, para el logro de la empresa.					
Me hacen conocer y comprender mi posición y proyección dentro de la organización para fortalecer mi capacidad para responder por mis actos.					
Me brindan las condiciones ambientales, físicas y psicosociales con congruencia del trabajo que se realiza, así como con la cantidad de recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
<b>Reciprocidad</b>					
Me impulsan a asumir responsabilidades y desplegar todo mi ingenio y creatividad en la solución de los problemas, manifestado en la dedicación por el logro de los objetivos, tanto de mi área como de la organización.					
Me esmero en el cuidado de los bienes materiales de la organización, preocupación por el fortalecimiento y defensa del prestigio, los valores y la imagen corporativa.					
Me reconocen proporcionalmente los esfuerzos realizados a través de diferentes formas de estimulación.					
Me tratan como a todos los trabajadores en condiciones de igualdad de trabajo y beneficios.					
<b>Participación</b>					
Me conducen a la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo existiendo orientación precisa de lo que se espera de mí, en términos de calidad, cantidad y oportunidad, además de la aceptación de metas comunes, responsabilidad compartida e intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento.					
Mis intereses integran los existentes en la organización hacia una sola dirección: la del cumplimiento de los objetivos comunes					
Me favorezco con la circulación de información dentro de la organización con acciones coordinadas entre personas y grupos para el logro de los objetivos comunes					
Me permiten tomar una actitud activa y proactiva, comprometida, orientadora, promotora, participativa y aportar sugerencias frente a las decisiones de cambio					



Anexo 3

**“Influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular 21- 40				Buen a				Muy Buena				Excelente 81- 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DEVALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>1. Claridad</b>	<b>Esta con un lenguaje</b>															X						
<b>2. Objetividad</b>	<b>Esta en observables</b>																X					
<b>3. Actualidad</b>	<b>Adecuado enfoque abordado en investigación</b>															X						
<b>4. Organización</b>	<b>Existe organización lógica entre sus</b>															X						
	<b>Comprende los</b>																					



DNI: 07467165

Teléfono: 987303905

E-mail: rnm19@hotmail.com

Anexo 4 .

**“Influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica,2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Dirección Distrital 11D04 del Cantón Celica, 2019.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														75												
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															77											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															76											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														74												
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															77											

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2020.

Evaluación numérica : 76  
Evaluación cualitativa : MUY BUENA

Mgtr.: Pedro Pablo Sánchez Vargas  
DNI: 02819111  
Teléfono: +51 972754986  
E-mail: ppsanzv@hotmail.com



VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA MÚLTIPLE					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo 1.	En desacuerdo 2.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3.	De acuerdo 4.	Totalmente de acuerdo 5.	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTILO DE LIDERAZGO Es la interrelación de elementos que varían de un grupo a otro y de una situación a otra (D. Souza, 1997).	Liderazgo	Participación	El superior exhibe presencia frecuente y abundante participación durante reuniones críticas.						✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	El superior propone responsabilidades por el desempeño suscitadas de los subordinados.						✓		✓		✓		✓		
	Transaccional	Control por excepción activa	El superior atiende los errores y fallos de los subordinados para cumplir normas.						✓		✓		✓		✓		
		Control por excepción pasiva	El superior no espera hasta que los problemas se agraven, atendiendo e interviniendo.						✓		✓		✓		✓		
	Transformacional	Influencia idealizada por atributos	El superior demuestra cualidades que motivan el respeto y el orgullo de asociación con él y él.						✓		✓		✓		✓		
		Influencia idealizada por comportamientos	El superior confiere valores, propósitos e importancia de misión de la organización.						✓		✓		✓		✓		
		Motivación inspiradora	El superior muestra optimismo y entusiasmo por los logros y el futuro.						✓		✓		✓		✓		
		Estimulación intelectual	El superior examina nuevas perspectivas para resolver problemas y completar tareas.						✓		✓		✓		✓		
		Consideración individualizada	El superior se emboca en el desarrollo y futuro de sus subordinados y atiende a sus necesidades individuales.						✓		✓		✓		✓		
	Moralización	Realización personal	El superior aplica habilidades, libertad de expresión y creatividad para la experimentación.						✓		✓		✓		✓		
Reconocimiento de la aportación		El superior reconoce los méritos al esfuerzo realizado en la ejecución de las tareas asignadas, con el logo de la empresa.						✓		✓		✓		✓			
Responsabilidad		El superior conoce y comprende su posición y proyección dentro de la organización para fortalecer su capacidad para responder por sus actos.						✓		✓		✓		✓			

  
 M. Hugo Raúl Sánchez Vargas  
 2019-2020

**Clima organizacional**  
Es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento (Chiavenato, 2009)

Responsabilidad	Condiciones de trabajo	Me brindan las condiciones ambientales, físicas y psicoemocionales con congruencia del trabajo que se realiza, así como con la cantidad de recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.							✓	✓	✓	✓		
	Aplicación al trabajo	Me impulsan a asumir responsabilidades y desplegar todo mi ingenio y creatividad en la solución de los problemas, manifestado en la dedicación por el logro de los objetivos, tanto de mi área como de la organización.							✓	✓	✓	✓		
	Cuidado del patrimonio institucional	Me cuido en el cuidado de los bienes materiales de la organización, preocupación por el fortalecimiento y defensa del prestigio, los valores y la imagen corporativa.							✓	✓	✓	✓		
	Retribución	Me reconocen proporcionalmente los esfuerzos realizados a través de diferentes formas de estimulación.							✓	✓	✓	✓		
Participación	Equidad	Me tratan como a todos los trabajadores en condiciones de igualdad de trabajo y beneficios.							✓	✓	✓	✓		
	Compromiso por la productividad	Me conducen a la eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo existiendo orientación precisa de lo que se espera de mí, en términos de calidad, cantidad y oportunidad, además de la aceptación de metas comunes, responsabilidad compartida e intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento.							✓	✓	✓	✓		
	Compatibilización de intereses	Me interesan integrar los estándares en la organización hacia una sola dirección, la del cumplimiento de los objetivos comunes.							✓	✓	✓	✓		
	Intercambio de informaciones	Me favorecen con la circulación de información dentro de la organización con acciones coordinadas entre personas y grupos para el logro de los objetivos comunes.							✓	✓	✓	✓		
	Implicación en el cambio	Me permiten tener una actitud activa y proactiva, comprometida, orientada, promovedora, participativa y aportar sugerencias frente a las directrices de cambio.							✓	✓	✓	✓		

*[Firma manuscrita]*  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL GUAYACÁN"  
 Calle 14 No. 14-10 San Juan de los Rios  
 CIAD 2009





<b>6.Intencionaldad</b>	<b>Adecuado valorar dimensiones tema de investigación</b>													x							
<b>7.Consistencia</b>	<b>Basado aspectos teóricos-científicos de la</b>													x							
<b>8.Coherencia</b>	<b>Tiene entre variables indicadores</b>													x							
<b>9.Metodología</b>	<b>La responde a elaboración de la</b>													x							

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



Piura, junio del 2020.

**Dr.: Santiago Javier Ludeña Yaguache**  
**DNI/CI: 1103538268**  
**Teléfono: 0991613516**  
**E-mail: [santiagoludena@hotmail.com](mailto:santiagoludena@hotmail.com)**

## Anexo 6.

### Fiabilidad

Tabla x. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	26	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

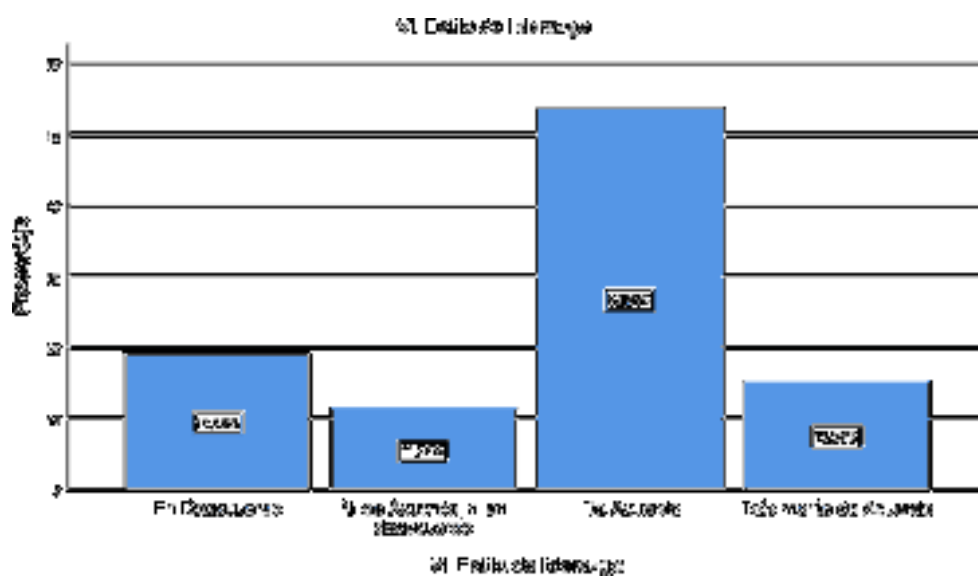
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	21

Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población, el cual tiene un valor de 0.965, es decir, 96.5% con 21 elementos (ítems), lo cual señala que el instrumento aplicado tiene validez.

## Anexo 7. Tabla de frecuencia de variables y sus dimensiones

### VI. Estilo de liderazgo

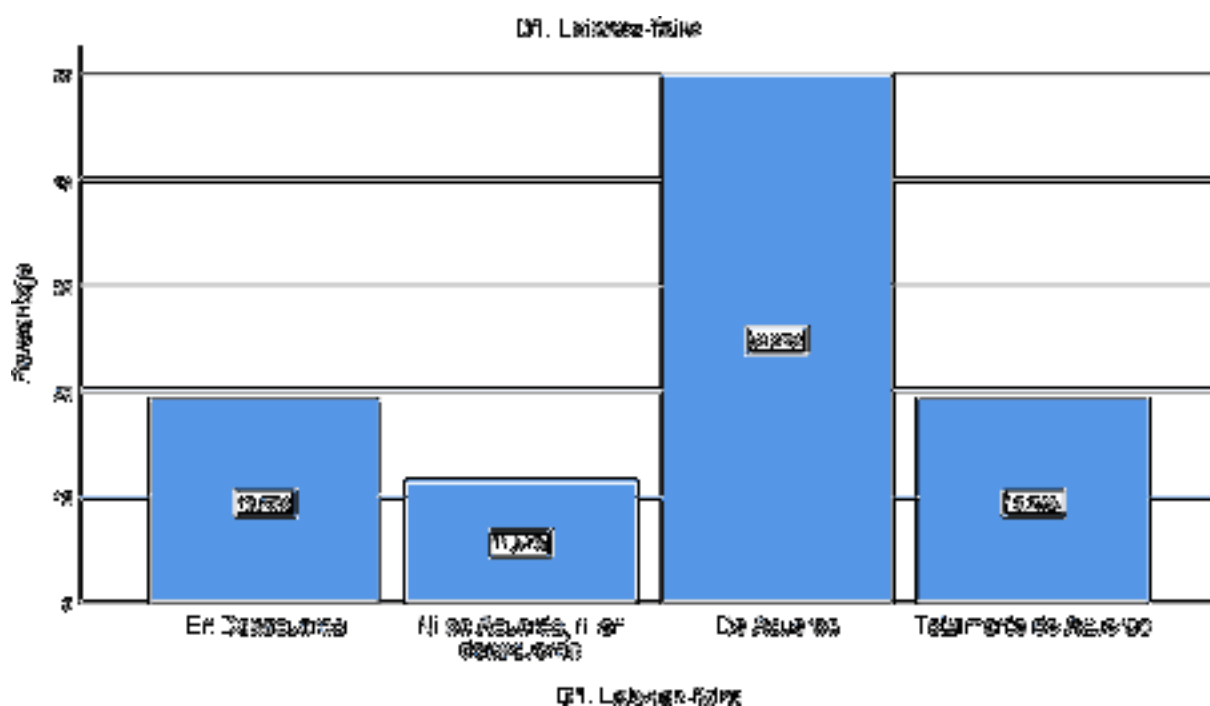
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	5	19,2	19,2	19,2
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	11,5	11,5	30,8
	De Acuerdo	14	53,8	53,8	84,6
	Totalmente de Acuerdo	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 30.8% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un adecuado estilo de liderazgo; mientras el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

### D1. Laissez-faire

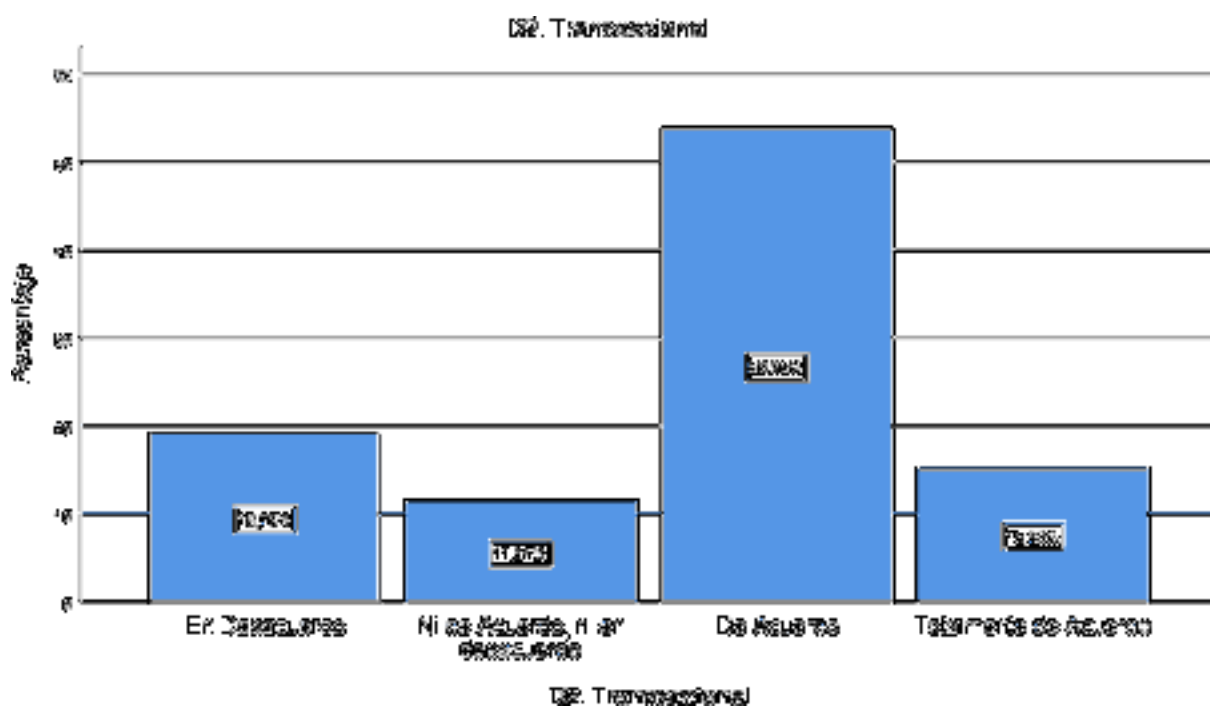
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	5	19,2	19,2	19,2
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	11,5	11,5	30,8
	De Acuerdo	13	50,0	50,0	80,8
	Totalmente de Acuerdo	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 30.8% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un estilo de liderazgo Laissez-faire; mientras el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

## D2. Transaccional

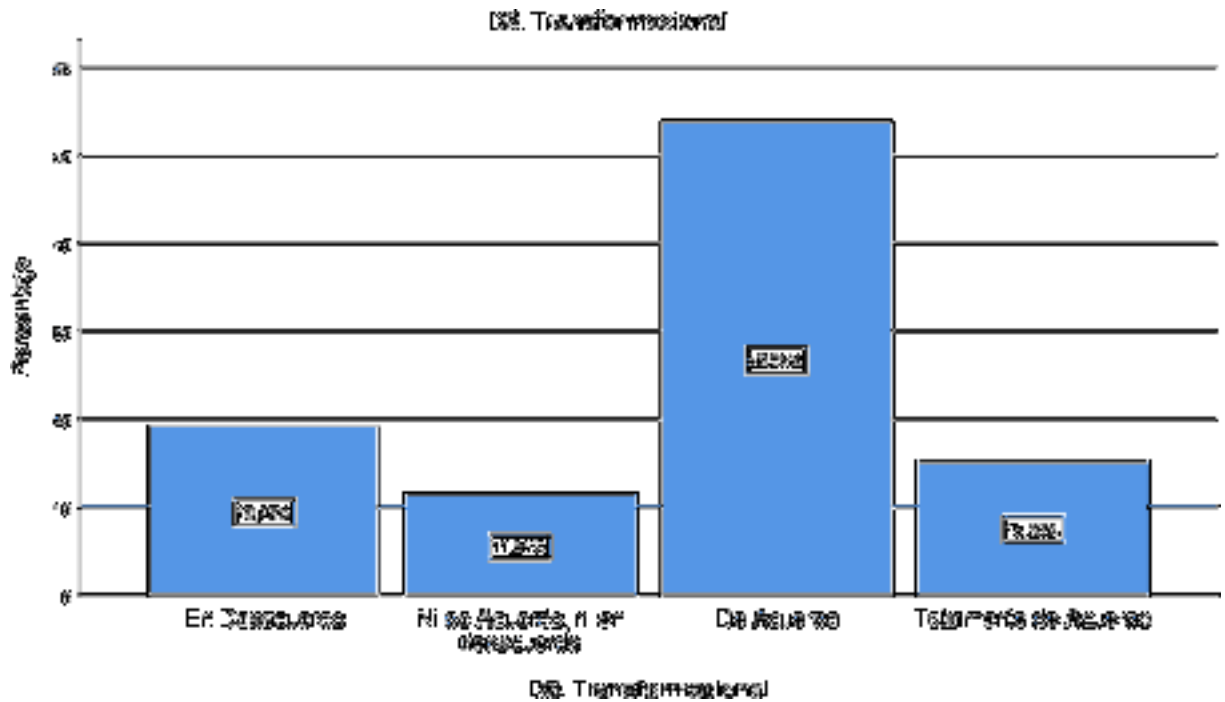
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	5	19,2	19,2	19,2
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	11,5	11,5	30,8
	De Acuerdo	14	53,8	53,8	84,6
	Totalmente de Acuerdo	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 30.8% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un estilo de liderazgo transaccional; mientras el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

### D3. Transformacional

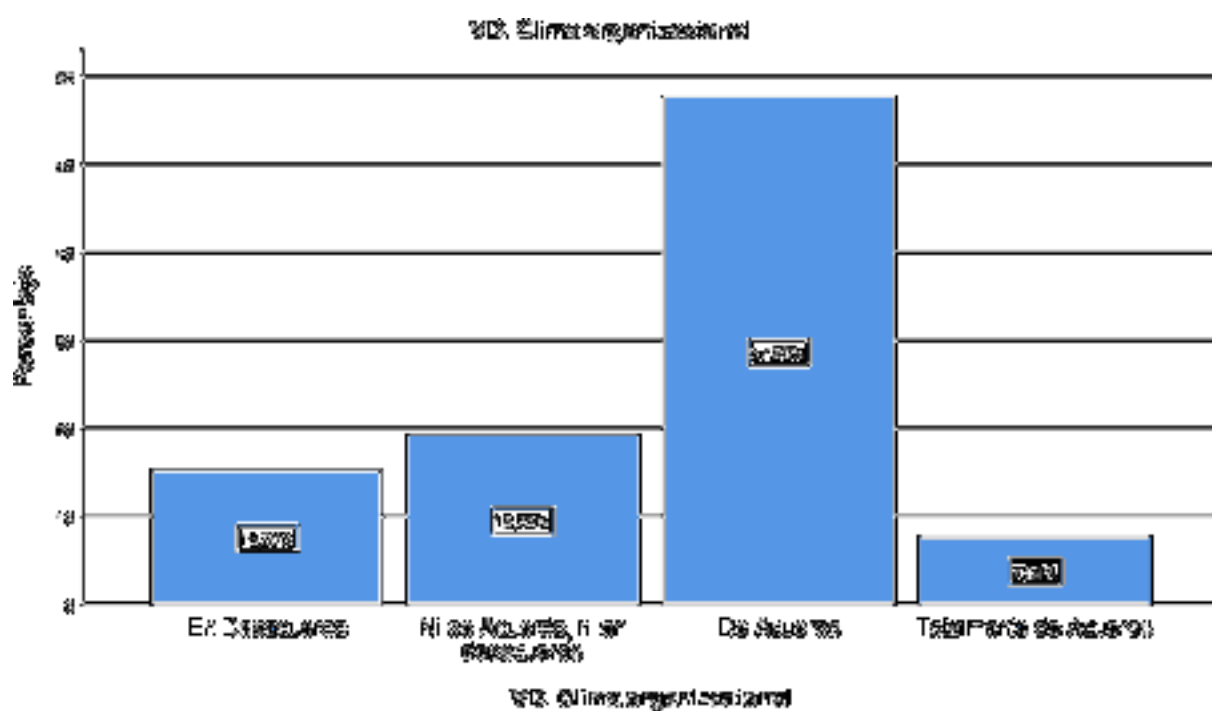
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	5	19,2	19,2	19,2
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	3	11,5	11,5	30,8
	De Acuerdo	14	53,8	53,8	84,6
	Totalmente de Acuerdo	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 30.8% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un estilo de liderazgo transformacional; mientras el 69.2% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

### VD. Clima organizacional

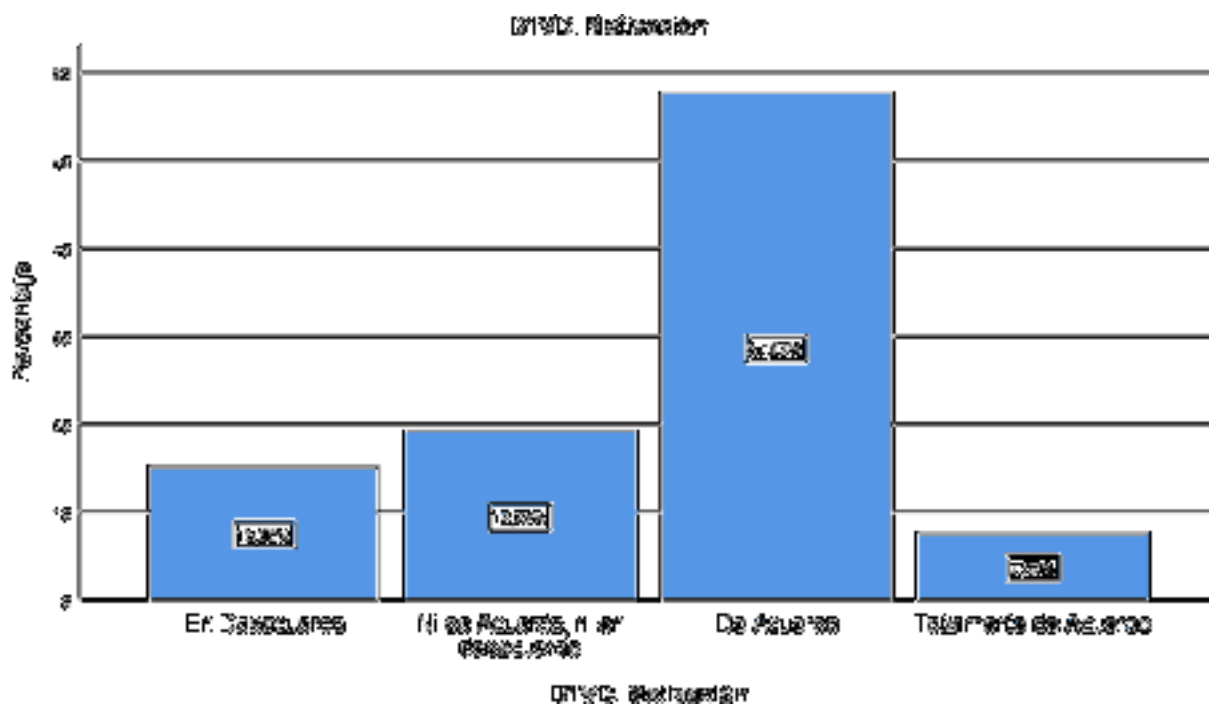
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	4	15,4	15,4	15,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	5	19,2	19,2	34,6
	De Acuerdo	15	57,7	57,7	92,3
	Totalmente de Acuerdo	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 34.6% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un adecuado clima organizacional; mientras el 65.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

### D1VD. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	4	15,4	15,4	15,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	5	19,2	19,2	34,6
	De Acuerdo	15	57,7	57,7	92,3
	Totalmente de Acuerdo	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

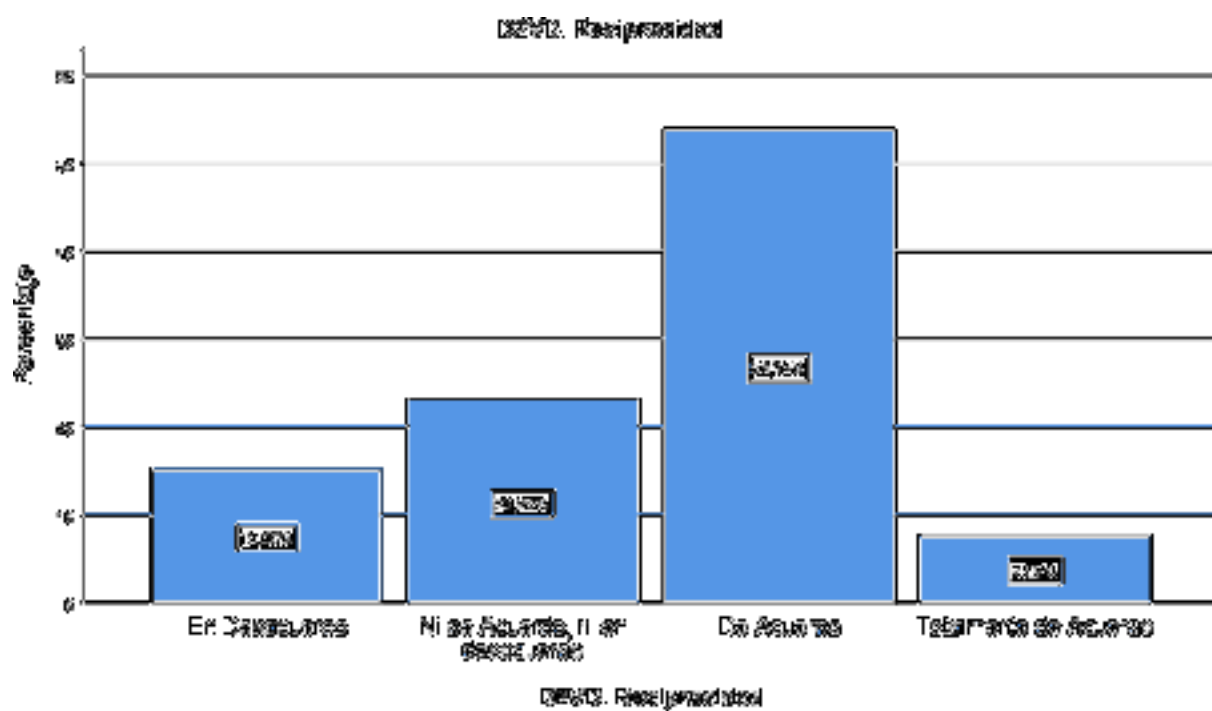


Del total de encuestados, el 34.6% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista una motivación; mientras el 65.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.



### D2VD. Reciprocidad

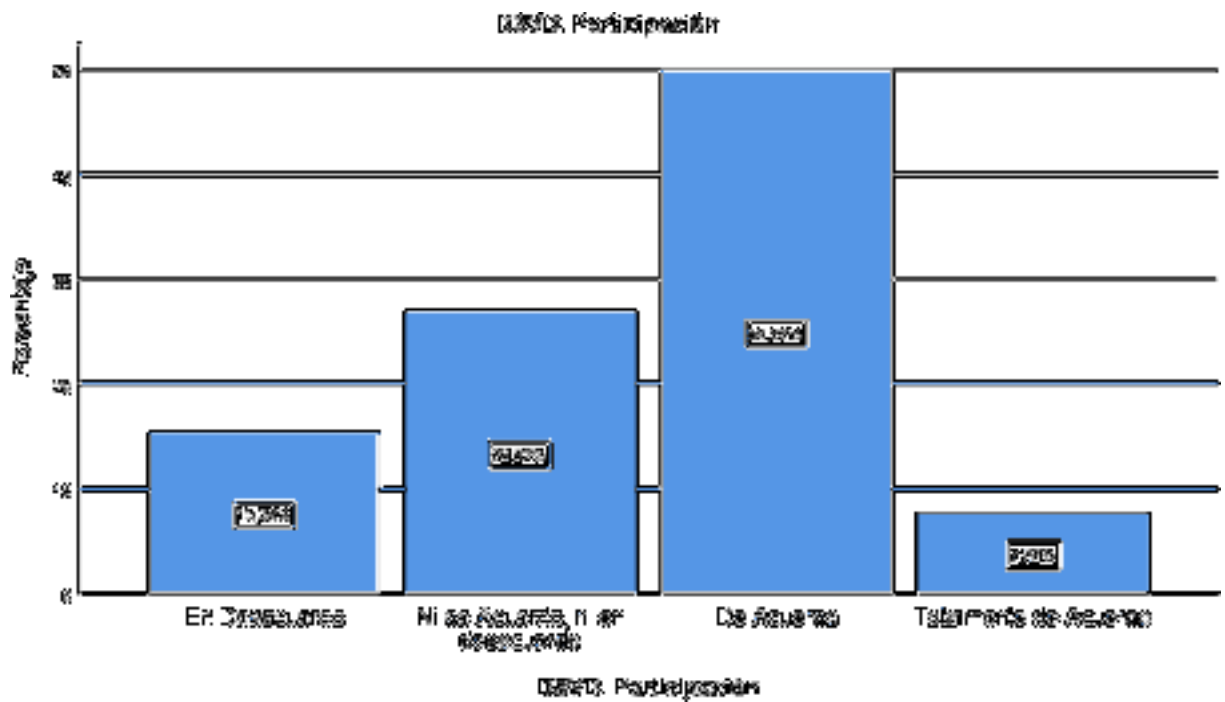
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	4	15,4	15,4	15,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	6	23,1	23,1	38,5
	De Acuerdo	14	53,8	53,8	92,3
	Totalmente de Acuerdo	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 38.5% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un adecuado estilo de liderazgo; mientras el 61.5% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

### D3VD. Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	4	15,4	15,4	15,4
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	7	26,9	26,9	42,3
	De Acuerdo	13	50,0	50,0	92,3
	Totalmente de Acuerdo	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 42.3% manifiesta en desacuerdo y muy en desacuerdo en que exista un adecuado estilo de liderazgo; mientras el 57.7% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.